

REPÚBLICA ORIENTAL
DEL URUGUAY



Cámara de Representantes
Secretaría

XLIX Legislatura

**DEPARTAMENTO
PROCESADORA DE DOCUMENTOS**

Nº 1265 de 2023

Carpeta Nº 3286 de 2023

Comisión Especial para el tratamiento del proyecto de ley por el que se crea el sistema previsional común

---

SISTEMA PREVISIONAL COMÚN

Se crea y se establece el procedimiento de convergencia de los regímenes actualmente vigentes

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 17 de marzo de 2023

(Sin corregir)

Presiden: Señor Representante Pedro Jisdonian, Presidente y señoras Representantes Ana María Olivera Pessano, Vicepresidenta y Carmen Tort, Presidenta (ad hoc).

Miembros: Señoras Representantes Adriana González, Verónica Mato y Joanna Perco y señores Representantes Jorge Alvear González, Gonzalo Geribón, Gustavo Olmos, Ernesto Gabriel Otero Agüero, Álvaro Perrone Cabrera, Iván Posada Pagliotti, Conrado Rodríguez, Juan Martín Rodríguez, Ismael Smith Maciel, Martín Sodano, Sebastián Valdomir, Carlos Varela Nestier y Álvaro Viviano.

Asiste: Señor Representante Rodrigo Goñi Reyes.

Invitados: Por la Federación Obrera de la Industria de la Carne (FOICA), señores Matías Olivera, Cristian Bauzá, Robert Rivas y Martín Cardozo.

Por la Facultad de Ciencias Sociales de la UDELAR, doctora Mariana Paredes Della Croce, Coordinadora Programa de Población.

Por el Sindicato Médico del Uruguay (SMU), doctora Zaida Arteta, Presidenta; doctor José Minarrieta y doctora Matilde Miralles.

Por la Federación Uruguaya de Magisterio - Trabajadores de Educación Primaria (FUM-TEP), señoras Grethel Artola y Gabriela Arbeleche y señor Pablo Da Rocha.

Por el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD), señoras Mariela Burlón, Selva Benítez y Rosario Alfonzo.

Secretarios: Señora Laura Rogé y señor Francisco J. Ortiz.

Prosecretarias: Señoras Sandra Pelayo y Joseline Rattaro.

═════ll═════

SEÑORA PRESIDENTA (Ana María Olivera Pessano).- Habiendo número, está abierta la reunión.

Damos la bienvenida a la delegación de la Federación Obrera de la Industria de la Carne y les pedimos disculpas por la espera -sabemos que llegaron, incluso, antes de la hora-, pero necesitábamos *quorum* para empezar.

Por otro lado, queremos saludar a los taquígrafos y taquígrafas porque hoy es el Día del Taquígrafo.

SEÑOR CARDOZO (Martín).- Les agradecemos que nos hayan recibido. Ya habíamos participado en una instancia un poco más acotada.

En primer lugar, queríamos pedirles que nos dieran una dirección de correo para mandarles un documento que hicimos, en el que figura el impacto negativo que puede tener esta reforma de la seguridad social, principalmente por la extensión de la edad en la industria frigorífica.

Como ustedes sabrán, la industria frigorífica tiene un sistema beneficioso, pero perverso, que es el destajo: más volumen, más velocidad y en menos tiempo. Eso nos ha llevado a tener diferentes situaciones de enfermedad a nivel osteomuscular. Estamos expuestos no solo a trabajos repetitivos, sino a sobreesfuerzos, a temperaturas extremas, altas y bajas, y a diversas zoonosis. Con el correr del tiempo tenemos un desgaste físico importante. Queremos mencionar algunos datos que trajimos, que también vamos a dejar para que los analicen en profundidad.

Hace más de una década que venimos tratando de encauzar el índice de accidentes a nivel osteomuscular. El 50% de las enfermedades en el Banco de Seguros son a nivel osteomuscular. Además, de ciento cuarenta trabajadores afectados, cien son de la industria frigorífica. En el último acumulado en los cuatro años tenemos casi trescientos trabajadores con afectaciones en su capacidad. Eso figura en la base de estadística del Centro de Prestaciones.

Obviamente, acá no venimos a trasladar las cuestiones económicas del impacto que puede tener la reforma, porque eso requeriría un análisis más a fondo y subjetivo, pero sí queremos hablar de las cuestiones objetivas, como la exposición que tienen los trabajadores de la industria frigorífica y ramas afines, porque el chacinado, el sector avícola, los sectores de abasto, de carga, de grasería, tienen la misma modalidad y están expuestos a todos los riesgos que mencioné.

Para nosotros es impensable que un trabajador de 65 años o más esté trabajando en nuestra industria. Por eso, queríamos trasladar a los legisladores, quienes van a laudar este proyecto de ley, que entendemos, por estas y otras particularidades, que se necesita realizar un análisis a fondo de la situación del trabajador de la industria frigorífica.

SEÑOR RIVAS (Robert).- Nuestra exposición no se basa solo en lo económico. Si bien entendemos que a los trabajadores esta reforma les genera un perjuicio económico, el equipo representante de trabajadores en el BPS -así se planteó; ustedes ya tienen conocimiento al respecto- estamos haciendo hincapié en la salud.

Evidentemente, los procesos productivos en la industria han llevado a que se intensifique la cría de ganado a través del grano. La Cuota 481, los animales de *feedlot*, llevan una cobertura de grasa superior que genera un mayor esfuerzo de los trabajadores.

A esto se suma lo que cobra por laudo un trabajador de la industria frigorífica. Hoy en día, el salario de un compañero especializado es de $ 160; ese es el valor hora. Un oficial A, $ 140; un oficial B, $ 132. Un medio oficial, $ 126; un peón práctico, $ 122; un

peón, $ 109. Estos son los salarios de la industria frigorífica, primer rubro exportador de nuestro país. Evidentemente, esto nosotros lo compensamos a través de las productividades; llegamos a desarrollar hasta un 300%, lo que resulta depredador para el físico. Martín lo decía y los informes ustedes los pueden sacar del Banco de Seguros, donde se ve que estamos por encima de la industria de la construcción en lo que refiere a compañeros con lesiones osteomusculares. Nuestro principal daño se da en los brazos, en los hombros, en la columna, todos elementos que tenemos los trabajadores para desarrollar cualquier actividad. Por eso entendemos -los números no lo pueden rebatir- que en la industria frigorífica los procesos productivos son de 15 años de vida útil por trabajador.

Nosotros llevamos 32 años en la industria en el Frigorífico Tacuarembó y, lamentablemente, compañeros con mi edad no tengo ninguno en línea de producción. Eso se debe al sobreesfuerzo. Todos han terminado reubicados dentro de otros sectores con menor salario, o con alguna renta, o arreglando algún despido, porque evidentemente cuando nosotros vamos al Banco de Seguros -a veces se mal entiende- parece que nos recibe con los brazos abiertos, pero no es así.

Nosotros tenemos trabajadores que están un mes, dos meses, un año, dos años, y luego vuelven a la industria frigorífica con las recomendaciones de que no pueden hacer trabajo de esfuerzo, pero nos encontramos con que los patrones dicen que trabajamos en una industria frigorífica, no en una guardería. Y el trabajador el único trabajo que tiene es ese y, si no, lo que le queda es renunciar. Por eso es que las estadísticas no están más elevadas, porque muchísimos de esos compañeros optan por la salud y terminan yéndose de la industria frigorífica. Esos son números que no se ven, terminan trabajadores reubicados en otros sectores y son compañeros que se van con lesiones, lesiones en el único elemento que tenemos los trabajadores para generar nuestro sustento, que son los brazos, y eso lo vivimos a diario en la industria. Por eso queremos basarnos en esto.

También tenemos compañeros que trabajan a temperaturas por debajo de los 25 grados en las cámaras de frío. De acuerdo con el Decreto 502/984, Bonificaciones para trabajadores de actividad insalubre, cada 4 años les dan 1. Por lo general, en la industria los primeros 15 años trabajan en el frío. Después los tenemos que reubicar a esos compañeros y se van a otra actividad de menor remuneración.

Con la reforma, esto llevaría a que todo el esfuerzo que hacen hoy los compañeros no se vea reflejado a la hora de la jubilación, porque con este sistema tomamos los últimos 20 años, comparado con los últimos 10. Con la reforma estaríamos tomando los últimos 25 años. Evidentemente que todo el esfuerzo que hicimos en el inicio no se va a ver reflejado en nuestra jubilación y eso nos genera un perjuicio económico.

Tenemos compañeros en sectores de grasería que trabajan a temperaturas por encima de 50 grados, y eso se puede constatar. Estamos trabajando en eso para tratar de demostrar que son trabajos insalubres.

Hay compañeros que trabajan en sectores de producción, como la faena, que están expuestos a zoonosis y a enfermedades de todo tipo. Si hoy nos manejáramos con la realidad, tendríamos que trabajar como en un quirófano, por la cantidad de enfermedades a las que estamos expuestos a diario.

No tenemos un carné de salud adecuado que analice la cantidad de enfermedades que podemos adquirir en la industria frigorífica. Hacemos el carné de salud como cualquier buen ciudadano lo hace en cualquier otra actividad, pero la exposición que tienen nuestros compañeros es grandísima; tenemos compañeros enfermos de

brucelosis, lo que es difícil de demostrar, y a los del interior nos dicen que nos enfermamos por tomar leche cruda que compramos en los tambos.

Evidentemente, a nosotros nos preocupa, y nos enfocamos en el tema de la salud por todo esto, porque en estos sectores productivos insalubres son 15 años de vida útil; además, los trabajadores de la industria con más de 40 años van a solicitar trabajo en cualquier empresa del Uruguay y no lo consiguen. Nadie le da trabajo a un trabajador de 40 años en la industria frigorífica. Por tanto, se nos hace imposible llegar a esa edad jubilatoria. Con 60 años vamos a quedar desocupados y vamos a ser una carga para el sistema y por eso creemos que es imposible. Solo mirando a los trabajadores de la industria, no mirando a los trabajadores en general, no podremos trabajar hasta los 65 años, siendo productivos para la industria.

SEÑOR CARDOZO (Martín).- Si quieren abrir la ronda de preguntas, estamos a la orden.

SEÑOR REPRESENTANTE VARELA NESTIER (Carlos).- Saludo a la delegación del FOICA.

Ustedes, creo que bien, han enfocado su exposición desde el punto de vista de la salud y, sin ninguna duda, eso está absolutamente vinculado con la economía, tanto del trabajador como del Estado, porque en la medida en que la salud afecta al trabajo, también afecta la economía del salario que ustedes puedan percibir, y a su vez al Estado porque, como ustedes señalan bien -lo analizaremos con el documento que nos dejen-, muchísimos trabajadores pasan a situación de seguro de enfermedad, Banco de Seguros, lo cual es una carga también para el Estado, directa, ni siquiera indirecta. Tenemos que evaluar todos esos elementos.

Me llamaron la atención algunas afirmaciones que ustedes realizaron. Me gustaría que las reafirmaran para tenerlas como concepto para el trabajo.

Escuchamos lo que ustedes señalaron, y sabemos que es así. Yo estuve durante 15 años en la Comisión de Industria, Energía y Minería de esta Cámara; más de una vez visitamos frigoríficos y vimos las condiciones en la que trabaja la gente. Ustedes tienen una situación diferente a la mayoría de los trabajadores. Normalmente, un trabajador ingresa a realizar una determinada tarea y durante su vida laboral va aumentando sus ingresos en la medida que escala diferentes responsabilidades. Sin embargo, ustedes señalan que en la industria frigorífica ocurre lo contrario: los mejores salarios los obtienen en los primeros años de trabajo porque luego, por desgaste, deben pasar a realizar tareas menos especializadas y, por ende, a cobrar menos. Por lo tanto, según lo que yo entendí, lo que se prevé en la reforma los va a perjudicar, porque cuando se les haga el cálculo de los últimos años de trabajo, se tomarán los peores salarios. Un elemento a tomar en cuenta es la especificidad de cada una de las tareas y trabajos. El trabajo que se realiza en esta Comisión no solo será valioso y dará elementos para el análisis de la reforma, sino también para seguir trabajando en las especificidades de cada profesión.

Como ustedes lo saben, aquí hemos recibido información del personal de enfermería, de la construcción y de la industria metalúrgica. En todas las áreas hay enfermedades profesionales que desgastan la salud de los trabajadores, que están directamente vinculadas con las condiciones de trabajo. El Parlamento tendrá que seguir trabajando junto con las autoridades competentes.

Además de que me digan si entendí correctamente lo que estoy señalando, quiero hacerles algunas preguntas. ¿Cuál es el promedio de edad de los trabajadores de la industria? ¿Cuántos de los trabajadores de la industria cárnica se jubilan estando vinculados con ella?

Ustedes señalaron que mucha gente no logra alcanzar la edad jubilatoria dentro de la industria -parece razonable, dadas las condiciones de trabajo- y debe complementar con otros trabajos. Otras ramas laborales que recibimos nos señalaron la misma situación. Por ejemplo, en la construcción nos decían que pocos trabajadores llegan a los 60 años o que las empresas, directamente, no los contratan. Para poder llegar a la edad jubilatoria -teniendo los años necesarios de trabajo- terminan en otros trabajos. ¿En la industria frigorífica también sucede? ¿Los trabajadores tienen que realizar otras tareas para alcanzar la edad -no los años de trabajo-, que muchas veces también disminuye las tasas de remplazo?

Les hago estas preguntas para ver si entendí bien los conceptos que ustedes trasmitieron.

SEÑOR REPRESENTANTE RODRÍGUEZ (Juan Martín).- Damos la bienvenida a la delegación. Nos sumamos a las disculpas por la demora del comienzo de esta reunión.

Vamos a plantear dos preguntas. Estamos construyendo una tercera que seguramente hagamos en la próxima ronda; se está chequeando un dato.

¿Qué cantidad de trabajadores -estimativamente- engloba hoy la industria de la carne, en sus más diversas tareas?

Ustedes hicieron referencia a que en muchas de las tareas que desempeñan deben realizar esfuerzos en condiciones más exigentes que el común de los trabajadores. ¿Qué porcentaje de esa globalidad de trabajadores estiman que están sometidos a ese mayor grado de exigencia?

SEÑOR OLIVERA (Matías).- Estuvimos hablando con la gente de BPS sobre los números. Pasan dos cosas. Una de ellas es que muchos trabajadores no llegan a la edad jubilatoria; algunos piden el seguro antes o utilizan diferentes mecanismos por los que no llegan a la edad. Otra de las cosas que sucede es que renuncian o se van del ámbito laboral frigorífico hacia otro, porque no pueden continuar trabajando. Se constata que el hombre no puede seguir, entonces arregla un despido o renuncia y se va a otra rama más ligera. Estos hechos no solo suceden a 2 o 3 años de llegar a la edad de jubilación, sino mucho antes. Tengo compañeros que quedaron arruinados a los 46 o 47 años. O sea que no solo sucede en los últimos 8 o 10 años. El proyecto contempla los últimos años de edad. En nuestro caso, a una edad joven para un trabajador -40 o 45 años- no se puede continuar con las tareas. A veces, trabajan todos rotos y terminan con una calidad de vida mucho menor o tienen que desistir. Algunos hacen la guapa, siguen un poco más y alternan entre el seguro y el reintegro. Después de los 50 años, el número se acrecienta cada vez más. Hay casos de personas que están 1 o 2 años en el seguro, vuelven y tratan de trabajar como pueden durante 1 año y luego regresan al seguro. Saben que si dejan ese trabajo les será muy complicado conseguir otro. Muchas veces, la empresa no da la opción de realizar otro tipo de tareas, argumentando que no hay otras opciones. Muchas veces, realmente no existe la posibilidad de reubicar a los compañeros. Debería existir esa posibilidad; tendría que haber herramientas. En un ratito les pasamos los números.

Tenemos los números de la gente que se jubila por la industria frigorífica, pero no los de la que trabajó 20 o 30 años. Si una persona empieza a trabajar a los 18 años, a los 48 ya tendrá 30 años de trabajo en la industria. Ya tiene 48 años, no puede seguir trabajando porque debe dejar y termina sus últimos 12 años buscándola por donde pueda. Ese número exacto no lo tenemos. Sabemos que existe y es real.

SEÑOR CARDOZO (Martín).- Primero, voy a contestar la segunda pregunta, sobre el estimativo.

En el sistema de destajo en los frigoríficos agroexportadores -imagino que la pregunta iba por ahí- somos los que estamos más expuestos. Hay 8.500 trabajadores en los frigoríficos agroexportadores que estamos sometidos al destajo. En los mataderos y frigoríficos menores, que pueden ser del ciclo 2 -hablamos de estimativos; el número puede variar-, son 1.500 trabajadores. En chacinados y sector avícola hay 6.000 trabajadores. Tenemos 1.000 trabajadores en abasto y graserías. Somos alrededor de 17.000 trabajadores.

Nosotros estamos inmersos en un sistema a destajo. Lo que mencionaba el compañero Robert cuando hablaba de los valores es el valor del laudo, que viene a ser el piso de la industria frigorífica. Podemos decir que contempla a esos 1.500 trabajadores. Los otros 8.500 trabajadores estamos inmersos en el sistema destajista. Yo entré con 18 años y ahora tengo 42. Hace casi 24 años que trabajo en un sistema repetitivo y de sobreesfuerzo. Yo no sé cómo voy a llegar a los 50 años; los dolores, los siento. Tal vez, a los 55 años, yo ya no pueda realizar la tarea que hago hoy. Como nosotros tenemos un sistema de destajo puro, cobras por lo que haces, para no perder el trabajo, por ejemplo: soy deshuesador, mañana voy a envolver los cortes, el salario difiere, por quincena -para que tengan una idea general-, entre $ 15.000 y $ 20.000, pero como estás en un sistema de destajo puro, cobras por lo que haces, puede pasar que en mis últimos 10 años esté envolviendo y no esté deshuesando, y eso es lo que incide en el salario.

Después, tenemos otro dato estimado: en el acumulado de los últimos 4 años se han jubilado 750 trabajadores de la industria frigorífica. Tenemos 197 trabajadores jubilados por invalidez, con más del 66% de incapacidad y 144 trabajadores transitorios, que están en estudio. Este es el acumulado de los últimos años, aunque puede variar la cantidad.

La particularidad que se nos da -como bien mencionaba Robert- es que en nuestros últimos años, dependiendo del lugar en el que estés trabajando, se modifica el salario y puede afectar en la parte económica. Como decía el diputado Varela, se da la particularidad de que el Banco de Seguros del Estado ha duplicado la renta a los frigoríficos. Esto es como el deducible del auto. Si en 140 trabajadores con lesiones a nivel osteomuscular, 100 son de la industria frigorífica, obviamente que la cuota o el seguro que paga por cada trabajador de la industria va a ser elevado. No tengo el dato oficial, lo hemos conversado con la empresa, capaz que me pueden decir: *"Señor Martín Cardozo, eso no es así",* pero hemos hablado de una situación que se viene dando con el Banco de Seguros y con la industria frigorífica.

Gracias.

SEÑOR RIVAS (Robert).- Voy a contestar la pregunta que formuló el diputado. La edad productiva de los trabajadores es al inicio de la actividad porque somos jóvenes, producimos más y tenemos un promedio de 15 años de rendimiento; 5 años de declive de ese proceso y los últimos años de reubicación.

¿Qué porcentaje va para el sobreesfuerzo? La cadena productiva tradicional es corral, faena, corte, desosado y cámara. Esos son los empleados que trabajan a rendimiento, a productividad. Después tenemos sectores de servicio: limpieza y mantenimiento, que es donde terminan trabajando los compañeros con edad avanzada para seguir dentro de la industria. Ahí, evidentemente, el salario es totalmente distinto que el salario de los sistemas productivos. Es evidente que nuestra jubilación impacta según nuestra edad de retiro.

SEÑOR CARDOZO (Martín).- Tenemos un dato que pueden corroborar los legisladores y que no es menor. Las empresas multinacionales usan un sistema de ventanas cada 2 o 3 años. Muchas veces las empresas Marfrig y Minerva lo hacían de

manera anual; abrían ventanas para que aquellos trabajadores entre 55 y 60 años pudieran acceder a un despido incentivado. Es decir, un trabajador de 65 años deshuesando o trabajando en la playa de faena no lo visualiza una empresa debido al ritmo al que estamos expuestos. Este dato lo pueden corroborar; las empresas multinacionales tienen la práctica habitual de abrir ventanas para dar oportunidad a los trabajadores entre 55 y 58 años que puedan acceder a un despido incentivado y después hacen diferentes acuerdos con lo que es el seguro de paro y las compensaciones. Es un dato importante; una señal de lo que pretenden las empresas en este sistema que es el de destajo.

SEÑOR REPRESENTANTE PERRONE CABRERA (Álvaro).- Voy a hacer una pregunta concreta: ¿cuál es la enfermedad por la cual hay más certificaciones en el sector?

SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO (Gabriel).- Expusieron claramente y sobre el punto de esta ley que específicamente los involucra; compartimos que, evidentemente, los estaría perjudicando.

Voy a realizar algunas preguntas sobre algo en lo que quizás este sindicato histórico ha venido trabajando en alguna plataforma reivindicativa, ha pensado o ha visto en algunas experiencias en otros países de la región.

Una de las preguntas concretas es la siguiente. En la descripción de tareas que ustedes hicieron, claramente, se muestran distintos niveles de esfuerzo físico. ¿Para los niveles de esfuerzo físico más alto, la empresa, al tomarlos, solicita algún tipo de examen médico especial o es el viejo y querido certificado médico que habitualmente se expide?

La otra pregunta: ¿ustedes creen que bajar de 60 a 55 años la edad jubilatoria -y con 25 años de trabajo- podría ser viable para atender estas situaciones? Personalmente, descarto que se tenga que subir la edad; creo que hay tareas como las de ustedes, las del Sunca, los camioneros, la gente rural, en las que habría que bajar la edad, pero es la percepción de un legislador. ¿Lo han visto en alguna plataforma que el FOICA haya levantado?

Me interesa la primera pregunta relacionada con la descripción de tareas y el cargo con el que la empresa contrataría al personal. ¿Hay algo específico que se pida? No sé; quizás una radiografía de tórax, algún tipo de examen que, habitualmente, en un certificado médico no se pide.

SEÑOR REPRESENTANTE VARELA NESTIER (Carlos).- Ustedes señalaron la cantidad de trabajadores que hay en el rubro de la carne y los derivados, y hablaron de distintos niveles de la industria frigorífica, chacinados, etcétera. ¿Cuánto de esos trabajadores están sometidos al sistema de destajo? ¿Cuáles son los que tienen bonificación? Por ejemplo, en el caso de los frigoríficos, ¿cuáles son los trabajos que pueden estar bonificados, además del destajo?

Hablaban de la gente que está vinculada con el tema del chacinado, con la industria que tiene relación con las aves, sobre todo, con los pollos. ¿Allí también se utiliza el sistema de destajo? Y quiero saber si a partir de ello tienen derivaciones en lo que refiere a la salud por la utilización de este método.

Quisiera saber también si el único sector bonificado es el de grasería.

SEÑOR CARDOZO (Martín).- Voy a responder al diputado Perrone. El 50% de las enfermedades que señala el Banco de Seguros del Estado es a nivel osteomuscular, la epicondilitis, relacionada con las articulaciones, los tejidos y los tendones en distintas partes del cuerpo. Al pasar, mencionaba que de 140 trabajadores, entre 110 y 120 son de la industria frigorífica. Es la enfermedad más particular. Después, hay algunas por

sobreesfuerzo a nivel cervical; los accidentes, que son cortes -lo que es habitual por la naturaleza de nuestro trabajo-, y algún accidente menor. Pero en la mayoría de los trabajadores de la industria frigorífica esa es la enfermedad más habitual que padecemos.

Con respecto a las últimas preguntas: hay una descripción de tareas -para que tengan en cuenta lo que decía el legislador-, hay un laudo de la industria con la descripción de tareas, que es del año 1986. Por lo general, ahí es donde nosotros discutimos las categorías porque está la descripción de tareas. Pero ese laudo ya tiene casi 30 años -como ven- y la industria y el mercado han cambiado. En 1986 no existía el destajo; trabajabas por hora y zafral; trabajabas por 6 meses e ibas al seguro por 6 meses. Después de 1995, cambió la modalidad porque empezó a instalarse la demanda en volumen. En los sectores de producción se da la particularidad de que tenemos más exigencia, pero -como siempre digo; es un dicho que uso yo- para trabajar en la industria frigorífica no tenés que tener sexto de ingeniería, no te preguntan ni si fuiste a la escuela: te miden, te pesan, apretás la vieja e histórica pelotita para ver cómo están los tendones y entrás a trabajar. No tenemos un examen específico o una ficha física, como se le puede hacer tal vez a un jugador de fútbol -no quiero ser extremista con esto-; en realidad, entrás a trabajar y vas aprendiendo sobre la marcha. No tenemos nada específico como para decir: *"Este trabajador a los 2 o 3 años no va a ser útil para la industria".* Eso no existe.

Después, sobre el estudio, obviamente, es utópico pensarlo, y es difícil por un montón de cuestiones. Independientemente de mis facultades técnicas, nuestra expectativa de vida es hasta los 80 años y ojalá sea más; no razonamos si sería lo ideal trabajar hasta los 55 años. Aunque sabemos que es difícil, hemos estudiado las diferentes plataformas. En Argentina hay una guía; tienen algunos acuerdos en sectores específicos en los que se jubilan con 55 años, pero sinceramente no lo hemos estudiado en profundidad. Estamos discutiendo mantener lo que tenemos, no vamos a plantear bajar a los 55 años, aunque sí son discusiones sobre la edad jubilatoria que tenemos en la interna de los gremios. Nunca estuvo en una plataforma; son aspiraciones utópicas, pero obviamente lo discutimos. Capaz que se puede dar en algunos sectores.

Sobre la consulta de Varela, anteriormente mencionaba que en el sistema profundo de destajo tenemos 8.500 trabajadores en los frigoríficos agroexportadores. En algunas avícolas agroexportadoras -como Avícolas del Oeste- también se da un sistema de destajo porque trabajan a una velocidad importante; capaz que el sobreesfuerzo es menor, pero la velocidad es mayor. Obviamente, en la industria frigorífica no solo existen los sectores de producción -hay sectores de mantenimiento, hay sectores de servicio, hay sectores de control de calidad-, pero los trabajadores realmente afectados -a veces es hasta egoísta mencionarlo- por el trabajo repetitivo y el sistema de destajo son los trabajadores de producción. No voy a decir acá que el destajo afecta a un trabajador de mantenimiento porque nada tiene que ver una cosa con la otra. Sí quiero decir que los trabajadores de faena y anexos, los de deshuesado, estamos expuestos a un sistema de destajo que es la relación de volumen con tiempo y velocidad.

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

SEÑOR RIVAS (Robert).- Quiero hacer una puntualización porque quedó pendiente una pregunta respecto a cuáles son los sectores bonificados.

Cuando hablamos de bonificados, estamos hablando del sector de depósito, los que entran a la cámara, que trabajan entre 25 y -18 grados. De cada cuatro años bonifican uno para la jubilación. Es el único sector.

Nosotros venimos planteando como trabajo insalubre otros sectores que son los de temperatura elevada, pero todavía no los tenemos identificados. Así que es un porcentaje menor.

Con respecto al porcentaje que realiza el sobreesfuerzo, como dije hoy, la cadena productiva es el 80% de cada industria, de cada frigorífico, el otro 20% es de servicios. Entonces, el 80% de los trabajos de sobreesfuerzo se dan en los sectores de producción.

Lo otro que es importante es que tenemos muchísimos compañeros con renta dentro de la industria porque no llegan al grado de discapacidad, que es el 66% del guarismo. Hoy, hay un caso en Tacuarembó en el que la compañera tiene un 50,6%, con 57 años de edad. Esa compañera no tiene lugar en la industria porque debería tener 51% para poder acceder a una prejubilación; por ese mínimo porcentaje no está pudiendo acceder. Hoy la tenemos en un seguro de desempleo porque no hay quien certifique ese 0,4%. Ese es un caso puntual, pero de esos tenemos muchísimos, porque para llegar al 66% del guarismo evidentemente hay que tener una discapacidad que no te permita moverte. Entonces, nosotros entendemos que hay que bajar ese guarismo porque se hace insostenible. No sé qué otra lesión le podemos agregar al compañero. Las lesiones van del torso para arriba; siempre van a quedar las piernas sanas. No vamos a llegar al 66% porque todas las lesiones se dan en los miembros superiores y en la espalda. Ahí tenemos una gran dificultad.

Por otra parte, lo que hacen las industrias es aprovechar una nueva ley, que creo que es de 2009, por la que después de los 58 años se accede a 2 años de seguro. Entonces, las empresas arreglan con los trabajadores, les pagan el despido y los mandan al seguro. Eso también termina siendo un costo para el Estado.

Evidentemente, hay que revisar todas esas cosas porque el que queda en el medio es el trabajador. Hoy, si quedamos con un grado de discapacidad del 50%, no tenemos salida, no tenemos trabajo en ningún lado, y llegar a los 65 años va a ser un costo para el Estado, o para algún familiar, algún hijo que se haga cargo de uno.

Lo que hoy discutimos nosotros es que la ley no te obliga a jubilarte: te da el derecho. Con 60 años de trabajo, te da el derecho, y si hay compañeros que en algunos sectores de la actividad pueden seguir trabajando, bienvenido sea, pero en nuestra industria no llegamos.

Evidentemente, aprovechamos algunas normativas para poder acceder al beneficio y que esos compañeros no queden desamparados.

Son situaciones extremas que nos gustaría que se revisaran.

Por todo esto se nos hace imposible.

Inclusive, la nueva normativa termina perjudicando a las jubilaciones por discapacidad. Creo que hoy nos podemos jubilar con el 55% de nuestros ingresos por discapacidad y con la reforma te jubilás por enfermedad con el 45%. Es decir, además de la incapacidad, que evidentemente genera un costo en medicamentos y demás, se rebaja el monto de la jubilación.

SEÑORA PRESIDENTA.- Si nadie más hace uso de la palabra, agradecemos la presencia y los aportes de los representantes de la Federación Obrera de la Industria de la Carne, FOICA.

(Se retira de sala la delegación de la Federación Obrera de la Industria de la Carne, FOICA)

SEÑOR REPRESENTANTE RODRÍGUEZ (Juan Martín).- Mociono para pasar a intermedio hasta la hora 12.

SEÑORA PRESIDENTA.- Se va a votar.

(Se vota)

——Doce por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Se pasa a intermedio.

(Es la hora 11 y 16)

SEÑOR SECRETARIO.- Corresponde designar un presidente *ad hoc.*

SEÑOR RODRÍGUEZ (Juan Martín).- Proponemos a la señora diputada Carmen Tort.

SEÑOR SECRETARIO.- Se va a votar.

(Se vota)

——Catorce en quince: AFIRMATIVA.

(Ocupa la Presidencia la señora representante Carmen Tort González)

SEÑORA PRESIDENTA (Carmen Tort González).- Continúa la reunión.

(Es la hora 12 y 10)

(Ingresa a sala la coordinadora del Programa de Población de la Facultad de Ciencias Sociales de la Udelar, doctora Mariana Paredes)

——Buenos días.

La Comisión da la bienvenida a la doctora Mariana Paredes.

SEÑORA PAREDES (Mariana).- Buenos días.

Gracias por la invitación.

En el Programa de Población, básicamente, trabajamos datos demográficos, que creo que es lo que más podemos aportar y que han contextualizado mucho este proyecto de reforma de seguridad social.

Particularmente, la puntualización que queríamos hacer es la relativa a la pérdida de años de esperanza de vida en el país. En Uruguay se han manejado las tablas de mortalidad que existen desde hace tiempo, pero la esperanza de vida durante la pandemia por covid en el 2021 implicó 4 años de pérdida: 3 para las mujeres y 2 para los varones. A su vez, la pérdida de años de esperanza de vida se da en las edades más avanzadas, que es a partir de los 50 años de edad; si bien no necesariamente son los que serían afectados por esta reforma, podrían estar incluidos.

Básicamente, estos son los apuntes que queríamos aportar con relación a los factores demográficos y a los cambios en la tendencia de mortalidad, que creo que deberían ser tenidos en cuenta. No sabemos cómo se va a proyectar esto en el futuro.

También hay un cambio de estructura de las causas de la mortalidad en función de esto, y se han afectado otras causas de muerte. La pérdida de años potenciales de vida perdidos en función de ciertos comportamientos por la pandemia también afecta el aumento de otras causas de muerte.

El otro tema que teníamos para apuntar era el cambio en las configuraciones familiares y, básicamente, el efecto en las personas, sobre todo en las mujeres, dadas las diferencias de género en el país, y en particular, los apuntes con relación a la diferencia entre las viudas de 40 años y las viudas de 45 años, y las personas divorciadas y en unión libre. Creo que, dadas las nuevas configuraciones familiares, el aumento de las personas divorciadas y de las personas concubinas también puede estar afectando negativamente a esta población de mujeres en particular.

SEÑOR REPRESENTANTE OLMOS (Gustavo).- Otro aspecto que nos interesaba charlar con usted era el relativo a la evolución de la población del país. Las proyecciones que presenta el Poder Ejecutivo a partir del trabajo en la Comisión de Expertos, y que es uno de los componentes en la ecuación de la seguridad social, es la evolución de la población en edad y condiciones de empleabilidad. Los números que trajo el gobierno eran muy fuertes, en el orden de las 700.000 u 800.000 personas menos en algunas décadas. Es otro capítulo en el que, si pudiera aportar información, sería de utilidad para la Comisión.

SEÑORA PAREDES (Mariana).- Ustedes saben que Uruguay es uno de los países más envejecidos -si no el más envejecido- de América del Sur. Hay una tendencia a un incremento muy grande de la población de personas mayores. Estamos atravesando un momento en el que lo que llamamos relación de dependencia de la población de las personas mayores, está superando la relación de dependencia de los niños. Quiere decir que la carga de la llamada *"dependencia"* que tiene el país va ser más proveniente de personas mayores que de niños. Es un cambio muy grande y muy radical en términos de políticas públicas, porque redirige bastante. Sin desmerecer a ninguno de los sectores, es un cambio muy fuerte, y es la primera vez que se va a dar en este tiempo con relación a lo que se planteaba.

Por otro lado, la mayor tasa de crecimiento poblacional se va a dar en las edades más avanzadas, en las personas mayores de 60 a 65 años, pero sobre todo en las mayores de 80 y 90 años. A su vez, la reducción de las tasas de fecundidad es cada vez mayor -se está publicando un trabajo reciente de los colegas que trabajan en fecundidad en el Programa de Población-, y eso va a implicar que en el mediano plazo la probabilidad de que esta población económicamente activa entre los 15 y los 59 años, o los 64 años -según se tome-, sea cada vez menor.

Ustedes saben que la demografía es mortalidad, fecundidad y migraciones. Entonces, en la medida en que la mortalidad baje y aumenten los años de esperanza de vida -aunque con este matiz que hicimos de la pérdida de años de esperanza de vida, la fecundidad siga bajando y la migración sea un factor relativamente constante porque, aunque hemos recibido contingentes de inmigrantes recientes, no alcanza a suplir la población que no nace-, estamos en niveles de fecundidad -así lo llamamos los demógrafos- por debajo del nivel de reemplazo poblacional. Eso quiere decir que la población no va a alcanzar a reproducirse a sí misma dentro de poco tiempo. Es evidente que eso va a afectar no solo a los nacimientos, sino también a la población económicamente activa y a su reducción, que es más lenta por el rango de edades que se maneja, es decir, de 15 a 59 años. Por lo tanto, irá bajando progresivamente. Sin duda, se da un desbalance en lo que los demógrafos han denominado el bono demográfico.

SEÑOR REPRESENTANTE RODRÍGUEZ (Juan Martín).- Lo que nos ha dicho también ha sido parte de lo que varias delegaciones nos han comentado. Por ejemplo, ayer estuvo la OIM (Organización Internacional de Migraciones) y charlamos luego con varios colegas al respecto. Mientras que los datos y las variables son lo que son, existe un aumento del flujo migratorio, pero no es sustancial.

En virtud de los datos que usted arroja y que han sido parte de diversos informes que presentó el Poder Ejecutivo -que también surgieron de otras delegaciones con respecto a los datos genéricos-, a su juicio, ¿estos números, estas tasas de fecundidad, la evolución o la involución de la población -si hablamos cuantitativamente- exigen cambios en materia del sistema jubilatorio o, en función de los números que usted ha señalado, podrían mantenerse las reglas de juego que existen actualmente sin mayores consecuencias negativas?

SEÑORA REPRESENTANTE OLIVERA PESSANO (Ana María).- Tengo dos preguntas.

Una de ellas está vinculada con la evaluación que ustedes hacen. Justamente, ayer comentamos que, en realidad, según lo que nos presenta la OIM -cabe aclarar que ayer la recibimos-, el dato migratorio indica un crecimiento constante. Nadie planteó proyecciones posibles al respecto. Es más, cuando hace muchos años se estudiaron estos temas, comentaba ayer, en broma, que había un presidente que decía que necesitábamos un país con 10 millones de habitantes y un dirigente sindical que manifestaba que necesitábamos un país con 4 millones.

En un debate que tuvimos sobre los temas demográficos, la apuesta -más allá de abordar la fecundidad, sobre todo la fecundidad insatisfecha- era a la migración. Además, en el tema de las migraciones -esto ocurrió hace 10 años- se hablaba sobre el retorno de muchos emigrantes; se hablaba en ambos sentidos. Por lo tanto, quiero saber si hay alguna proyección vinculada no solo con la fotografía, sino con la perspectiva.

Por otra parte, deseo conocer si esta caída de la población económicamente activa implica un descenso inexorable de la cantidad de cotizantes.

Además, quiero saber si existe alguna proyección porque, si mal no recuerdo, la pérdida que se plantea hacia 2050 es de alrededor de 800.000 personas.

SEÑORA PAREDES (Mariana).- Con relación a la primera pregunta, si hay que hacer un cambio, o no, dependerá mucho de qué tipo de cambio se trate. Me parece que algunos de los cambios propuestos en esta reforma son rescatables, aunque otros son perjudiciales. De todos modos, entiendo que la pregunta es con relación a los factores demográficos. Por lo tanto, voy a contestar solo desde esa perspectiva.

Las tendencias de fecundidad indican, evidentemente, que vamos a tener cada vez menos hijos. De todas formas, estamos frente a lo que se denomina una posible postergación del calendario de la fecundidad. ¿Qué quiere decir eso? El tipo de medida que se pretende aplicar asume hipótesis longitudinales, pero es probable que en este momento haya bajado mucho la fecundidad debido a un efecto de atraso del calendario en el que también pudo haber influido la pandemia. Esto viene a cuento de que la fecundidad puede tener un pequeño repunte cuando las cohortes, hoy en edad reproductiva, lleguen a su final -no sé si me expliqué-, porque se asumen hipótesis de momento. Entonces, esa fecundidad que tenemos hoy y que cada vez está más baja es probable que pueda repuntar, pero es muy difícil. En general, está probado en el mundo que las tendencias dicen que una vez que baja la fecundidad es muy difícil revertirla, ni siquiera con políticas natalistas, etcétera. A lo sumo, se puede repuntar un poco en las edades reproductivas más avanzadas, por este atraso del calendario que se está dando. Evidentemente, hay que hacer un cambio dadas las circunstancias demográficas de la población.

Me voy a referir a las otras preguntas.

El óptimo de población de un país solo lo decide el país. Hay países más chicos que Uruguay y, por supuesto, más grandes. El óptimo de población es un tema que involucra a todos los sectores sociales y a todas las personas. La realidad es que nosotros, por suerte -lo vamos a ver con el censo-, estábamos creciendo al 0,9% anual y es probable que esa tasa de crecimiento baje en los próximos años. El país va a seguir teniendo la población que tiene con un leve descenso progresivo, es decir, cuando la tasa de crecimiento pase a ser cero.

¿Cuáles son los factores con los que se puede revertir esto? El aumento de la fecundidad -puede haber un leve aumento por estas diferencias de calendario- o la migración. La migración es el componente más complejo de proyectar para los

demógrafos, porque es el más variable y porque la gente una vez que nace, nace y una vez que muere, muere, pero la migración puede ir y venir varias veces en la vida de las personas.

Entonces, en las migraciones ha pasado -no sé si lo dijeron los colegas de la OIM- que las personas que han venido a Uruguay también se han vuelto a ir. Parte de los inmigrantes, en particular, dominicanos y cubanos, que toman Uruguay de paso -por decirlo de algún modo-, no se instalan en el país, sino que se vuelven a ir. Por tanto, hay que medir ese efecto. Los compañeros del Programa de Población también están midiendo y analizando las poblaciones de inmigración reciente. Sin embargo, hay otro contingente de migración que sí se queda. Entonces, uno de los factores importantes a considerar es la fecundidad que tienen estos inmigrantes. O sea, en general, la inmigración se da en perfiles jóvenes de edad, de entre 20 y 40 años, que eventualmente podrían tener hijos. Traen hijos chicos o los traen después de estar más instalados y, luego, pueden tener más hijos acá. Ese es uno de los factores que habría que tener en cuenta, o sea, el potencial aporte de hijos que pueden traer los inmigrantes.

Posteriormente a la pandemia, el otro problema que hemos tenido es que los uruguayos se empezaron a ir de nuevo. Entonces, al irse los uruguayos, aunque tengamos inmigrantes, la tendencia del aporte migratorio es probable que tienda a cero, porque de vuelta empezó la migración permanente de uruguayos que hemos tenido en los últimos 60 años. Después de los dos picos migratorios del período dictatorial y de la crisis del 2002, hay una constante emigración, en particular, de personas en edades jóvenes. Entonces, habría que generar políticas de inmigración.

Además, está el tema de los argentinos. Es un nuevo tipo de migración que hay que terminar de contabilizar y ver qué características tiene, para analizar cómo se traduce eso en el efecto cuantitativo, pero en ningún caso llega a ser de magnitudes considerables como para poder reemplazar a la población que estamos perdiendo por otras razones, ya sea por falta de nacimientos o por emigración.

Con respecto a la migración de retorno, creo que va a ser cada vez menor. Si bien tuvimos estos picos de migración, hay retorno de personas que, incluso, venían en edades avanzadas, luego de que terminaban su vida laboral. Creo que eso va a ir en descenso, porque no creo que tengamos tanta migración de retorno en los años futuros.

Con respecto al tema de la población económicamente activa, ¡ojo! Supongo que también habrán venido economistas a hablar del tema del empleo, etcétera. La población económicamente activa -de la que nosotros hablamos y de la que se habla- es la gente que está en edad de trabajar y no efectivamente la gente que trabaja. Ahí hay que ver todos los temas del mercado de trabajo y, particularmente, del mercado de trabajo de población joven y de mujeres, que son los más afectados por el desempleo y la inactividad. Entonces, los cambios en la población económicamente activa dependen mucho de las fluctuaciones del mercado de trabajo.

SEÑORA PRESIDENTA.- Agradecemos mucho la presencia de la doctora Mariana Paredes.

(Se retira de sala la coordinadora del Programa de Población de la Facultad de Ciencias Sociales de la Udelar, doctora Mariana Paredes)

——Se va a votar si la Comisión pasa a intermedio hasta la hora 14.

(Se vota)

——Doce por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Se pasa a intermedio hasta la hora 14.

(Es la hora 12 y 25)

——Continúa la reunión.

(Es la hora 14 y 19)

——La Comisión tiene el agrado de recibir a una delegación del Sindicato Médico del Uruguay, integrada por la doctora Zaida Arteta, presidenta; la doctora Matilde Miralles, y el doctor José Minarrieta.

SEÑORA ARTETA (Zaida).- Queremos agradecer que nos reciban en el día de hoy.

Sabemos que están con los tiempos justos, e incluso nosotros mandamos un pedido -que fue un poco tardío-, pero queríamos expresarles algunas cosas que vemos como problemas en lo que tiene que ver con la seguridad social de médicos y médicas en Uruguay.

Lo primero que queremos decir es que nosotros estamos en un proceso de discusión de estos temas que no es nuevo, sino que tiene algún tiempo. En este último año hemos tenido varias instancias colectivas entre médicos y médicas, inclusive con otras asociaciones de médicos, sociedades científicas, etcétera, que involucraron el tema de la seguridad social, en general, del colectivo médico del Uruguay, tanto en lo que tiene que ver con el proyecto de reforma de la seguridad que está en este momento en el Parlamento, como en lo que refiere a la Caja de Profesionales Universitarios que, como es de público conocimiento, atraviesa una situación muy compleja.

El primer concepto que queremos manifestarles -que tampoco es una novedad, pero nos parece muy importante tenerlo en cuenta- es que el problema de la seguridad social es de una altísima complejidad, entendiendo como tal no solo lo jubilatorio, sino, por ejemplo, la licencia por lactancia de las mujeres médicas. Todo el problema de la seguridad social del colectivo médico es hipercomplejo, porque los tipos de trabajo, los horarios, las horas de trabajo diarias, el multiempleo y la vulneración de los derechos laborales y de la seguridad social en este país en los últimos tiempos ha sido creciente, y lo vamos a explicar.

Por eso creemos -vuelvo al primer punto- que el tema tiene una alta complejidad, y a nosotros nos está resultando difícil hacer propuestas únicas acerca de cómo se solucionan estos problemas. Obviamente, la solución o la mejora en el acceso a la seguridad social de médicos y médicas tiene que ver con múltiples respuestas. De hecho, estamos hablando en este momento de un proyecto de ley, pero suponemos que también estará la ley exprés de la Caja, y seguramente habrá otros, porque el que está sobre la mesa no soluciona el problema de la Caja de Profesionales. Por lo tanto, creemos que esa complejidad requiere más tiempo de discusión, análisis, y una propuesta colectiva. Este me parece uno de los conceptos más importantes, porque estamos en un proceso de discusión en el que vamos a poder transmitirles algunos conceptos, pero no tenemos una alternativa sobre algunos puntos como para poner sobre la mesa, que esté consensuada, trabajada, y con impactos medidos.

Para nombrar alguna de estas circunstancias quiero decir que tenemos un problema muy grave -tanto yo como nuestro Sindicato lo entendemos muy grave, y así lo entienden todas las agrupaciones internas que, como ustedes conocen, ya que es de público conocimiento, existen dentro del Sindicato, en el que hay unanimidad- que es el fenómeno de trabajo independiente de los médicos y médicas, pero para empresas, que lo que tienen que hacer es contratar a las personas de forma dependiente, porque no es un ejercicio liberal de la profesión; no es una persona que vende sus servicios de cualquier manera, sino que es un médico o una médica que hace las guardias de los lunes para una mutualista desde hace diez años: entra a las ocho de la mañana y sale a las ocho de la mañana del otro día. Ese es un trabajo dependiente, por el cual se que deberían tener los mismos derechos que cualquier otro trabajador. Sin embargo, la

persona hace diez años que factura; hace una factura una vez por mes, cobra honorarios profesionales, y no tiene los derechos que sí tiene cualquier trabajador o trabajadora de este país. Creo que este es uno de los mayores problemas que, como ustedes entenderán, cruza los dos sistemas mayoritarios de seguridad social a los cuales los médicos nos atenemos, que son el de la Caja de Profesionales y el del Banco de Previsión Social. También están la Caja Militar y la Policial, porque todos tienen servicios de salud, pero, *grosso modo*, eso es lo más importante.

Esta reforma que están discutiendo en el Parlamento -y el proyecto que está sobre la mesa para la Caja de Profesionales- no toca ni de cerca este problema; no soluciona el tema de estos derechos que, desde nuestro punto de vista, están siendo quitados o vulnerados.

Si miramos los números podemos decir que estamos hablando de miles de trabajadores; por los datos publicados por ASSE y el Ministerio de Salud Pública sobre el sector mutual estamos hablando de no menos de 6.000 médicos, de los 16.000 que tiene el país. Los problemas de cobertura de salud, o de ciertas especialidades, de alguna manera tienen que ver con esta forma de contratación que implica condiciones de trabajo que, en definitiva, terminan afectando la seguridad social de estos colectivos. No estamos hablando de un fenómeno aislado, sino -como les dije- que afecta a más de un tercio del colectivo médico de Uruguay, que se concentra en los sectores más jóvenes y en las mujeres, lo cual es peor, porque la vulneración genera más daño aún. Esto sucede porque, además, en Uruguay tenemos un fenómeno de feminización del colectivo médico. El 60% de los profesionales que ejercemos somos mujeres, y dentro de los estudiantes de Medicina este porcentaje llega a mucho más. Por lo tanto, ese fenómeno se va a profundizar, por lo que no tener determinados derechos relacionados con la seguridad social, como por ejemplo licencia por maternidad y lactancia -que es una cosa tan obvia que hasta me da vergüenza decirlo- es un problema.

Otro punto importante que tiene que ver con este proyecto es que tenemos colectivos de algunas sociedades científicas que por su tipo de profesión están planteando disminuir la edad jubilatoria; no aumentarla, sino disminuirla. Tenemos colegas como, por ejemplo, los de las emergencias móviles o de la medicina intensiva que no solo trabajan muchas horas, sino que lo hacen dos noches por semana, en horarios donde otras personas no trabajan. Ellos están planteando tener algún tipo de legislación -como existe en otros países- que contemple eso y dé algún beneficio vinculado a ese trabajo, que es mucho más duro por esas condiciones.

Además, en Uruguay -lo vivimos en la pandemia- no podemos decir: *"No importa; trabajá ocho horas por día",* porque si hacemos eso posiblemente no tengamos para cubrir las camas de la unidad de terapia intensiva. Por tanto, lo que está pasando con las personas que están hoy activas, es que no pueden decir: *"Está bien: trabajo un horario menor y con eso tengo la seguridad social".*

Este fenómeno de feminización también ocurre en la medicina intensiva, por lo cual si yo soy una médica intensivista que solo facturo, tengo que trabajar mucho más, porque cuando me embarace voy a tener que tener plata ahorrada; de lo contrario, no podré cumplir con las recomendaciones de nuestro Ministerio de Salud Pública en cuanto a la lactancia exclusiva por seis meses.

Entendemos que esas contradicciones -si bien son de un colectivo de 16.000 personas en Uruguay- deberían ser tenidas en cuenta en estos proyectos.

El otro punto importante es que el contexto de la Caja de Profesionales es inviable. Está claro que el modelo de la Caja no persiste durante el tiempo y no da los derechos necesarios de seguridad social ni jubilatorios para generaciones futuras. Obviamente,

este país va a tener que discutir qué va a hacer con eso, y creo que mucho tiene que ver con este proyecto. Nuestro interés sería que se discutiera en conjunto. Entiendo que en otras cajas también hay médicos y médicas, pero no son mayoritarios, mientras que en la Caja de Profesionales el colectivo médico es muy fuerte; hay muchísima cantidad; aproximadamente un 60% de médicos y médicas están aportando a la Caja y, en realidad, lo hacen de manera voluntaria, porque no tendrían la exigencia de hacerlo, ya que solo son dependientes.

Si nosotros seguimos en este camino en el que, probablemente, la viabilidad de la Caja sea la que todos sabemos, ya que con este modelo no va a funcionar para los próximos años y, además, no hay una reforma de verdad, estructural, a fondo -no estoy hablando de esta ley exprés; no es eso-, es posible que exista una corrida de esos colegas que no seguirán aportando en un lugar donde no tienen garantías de retorno en seguridad social.

Para unir esto con el primer tema que les dije, la mayoría, gran parte, o más de un tercio de médicos y médicas jóvenes están obligados a aportar a la Caja, porque están obligados a facturar, ya que las empresas del Estado, y también las empresas privadas, les obligan a hacerlo para poder trabajar en Uruguay.

Hay un detalle interesante que debería tenerse en cuenta para el sector salud y es que todas las mutualistas están eximidas del aporte patronal; no así ASSE. Entonces, a ASSE le sale mucho más, por los aportes patronales, tener una persona en relación de dependencia, mientras que al sector mutual no, y en el sector mutual tenemos unas 3.500 o 4.000 personas en esta situación de facturación, donde ya tienen un beneficio para poner a los trabajadores en relación de dependencia, pero no lo hacen, sino que los obligan a facturar.

Para redondear -porque no queremos tomarles mucho tiempo-, como decía, no tenemos una propuesta para poner arriba de la mesa en ese momento, sino que la estamos discutiendo. Sí creemos que las propuestas deberían respetar los derechos de quienes aportaron -tenemos ese reclamo del colectivo todo el tiempo-, así como los derechos necesarios de una seguridad social acorde a la legislación uruguaya y a cosas que están consagradas y son obvias para todas las personas que tienen un trabajo, y que deberían ser cuidadas para médicos y médicas.

También creemos que debe haber equidad -aunque no sé si esa es la palabra adecuada- entre los diferentes sistemas, cajas, o formas de seguridad social. Creemos que las personas somos iguales y deberíamos tener, por tanto, los mismos derechos. Obviamente, no todos trabajamos de la misma manera, ni la misma cantidad; esas diferencias son obvias, pero estoy hablando, por ejemplo, de que no es justo que en un sistema previsional haya licencia por maternidad y en otro no. Realmente, creo que eso no nos hace bien.

Además, el sistema debe ser sostenible, por lo que decía en cuanto a la Caja. Entendemos que la sostenibilidad es muy importante, y en eso estamos todos de acuerdo.

Por todo esto, entendemos que hace falta más discusión, y esto era lo que queríamos contarles.

No sé si el doctor Minarrieta o la doctora Miralles tendrán algo que agregar, pero esto era lo que habíamos discutido.

SEÑOR REPRESENTANTE VALDOMIR (Sebastián).- Agradecemos a la delegación del Sindicato Médico del Uruguay por hacerse presente en el día de hoy.

Nosotros queríamos escuchar, específicamente, su posición y sus aportes, porque nos parece que por varios aspectos que estamos tratando en este proyecto de ley, eran relevantes sus insumos y sus puntos de vista.

Quiero hacer algunas preguntas muy puntuales.

Nosotros estuvimos con la diputada Mato en una de las subcomisiones el viernes pasado, y recibimos a una parte de los médicos intensivistas que nos alertaron en cuanto a lo que significaría aumentar la edad jubilatoria. Nos quedó claro el aporte que nos hicieron, pero quisiéramos, además, saber qué implicaría esto para otras áreas, como por ejemplo cirugía u otro tipo de sectores específicos dentro de la actividad médica, así como los impactos que esto podría llegar a tener ya no para ese trabajador, ese médico, sino para el paciente y para la sociedad en su conjunto.

La doctora Arteta -al pasar- mencionó el proyecto exprés que elaboró como insumo la Caja de Profesionales. Tengamos en cuenta que para este tema la capacidad privativa es del Poder Ejecutivo y ese proyecto exprés sería un insumo para lo que el gobierno luego termine enviando. Quisiera saber por qué no funcionaría el proyecto, ya que según lo que entendí -por lo que dijo la doctora- el proyecto, tal como está redactado, como salió de la directiva de la Caja de Profesionales, no resuelve el problema de sustentabilidad financiera que tiene. Quisiera saber cuáles son los elementos para visualizar esas dificultades.

Mi penúltima pregunta refiere a que la doctora también mencionó que el Sindicato Médico del Uruguay está trabajando estos temas en un espacio interno, por la complejidad que tiene la temática de la seguridad social para la labor médica. ¿Más o menos, cuánto demoraría tener un insumo sobre la mesa? Nosotros entendemos que un aporte como el que podría elaborar el Sindicato Médico del Uruguay sería un insumo sumamente valioso para la discusión en su conjunto de la seguridad social en el Uruguay, y me parece que sería importante tener, por lo menos, una perspectiva temporal y saber por dónde podría venir algún tipo de propuesta. Todas las que mencionó la doctora son absolutamente trascendentes para garantizar el derecho a la seguridad social de un colectivo como los doctores y los médicos, que son muy relevantes por su labor a nivel social. ¿Cuánto tiempo demoraría tener un insumo o un conjunto de propuestas por parte del Sindicato Médico del Uruguay?

La última pregunta es con relación al sistema de contratación. Está claro que hoy a muchos médicos se les está -de alguna manera- obligando a facturar para trabajar. Esto ya lo hemos hablado incluso en oportunidad de algunas rendiciones de cuentas, pero la pregunta, concretamente, en términos de este proyecto, es cuánta gente consideran que se vería incluida en el nuevo régimen, con las transiciones previstas por el proyecto. Tengamos en cuenta que hay una transición que arranca en 2033, que se completaría en 2042, por lo que querríamos saber la distribución de edades y los porcentajes de los médicos hoy activos que se verían involucrados con el proceso de transición que establece este proyecto de ley.

SEÑOR MINARRIETA (José).- No sé si voy a poder responder todas las preguntas, pero sí quiero plantear que nosotros estamos en un proceso de discusión de este tema. El sindicato tiene su asesoramiento desde el punto de vista económico y legal, y ese proceso de discusión que recién está comenzando para el sindicato en su conjunto -si bien lo hemos trabajado durante todo el año anterior- estimamos que llevaría, por lo menos, tres o cuatro meses para poder tener una postura, porque nosotros no venimos con una postura de apoyo, ni que nos permita decir sí o no a determinado proyecto de ley, ya que todavía no la tenemos y, justamente, la estamos discutiendo con el mejor asesoramiento que podemos disponer.

Con respecto a las diferentes especialidades acerca de las que preguntaba el diputado Valdomir, quisiera decir, primero, que hay una variabilidad y complejidad muy importante en cuanto a las diferentes formas de trabajo que tenemos los médicos, tanto a nivel público como privado, pero un dato que les puede dar una idea es que un médico de 50 años hoy trabaja, aproximadamente, 12 horas diarias, como promedio. Por ejemplo, la carga laboral que tiene un médico que trabaja en una emergencia móvil, en la calle, expuesto a la lluvia, al calor, que realiza un trabajo físico importante y que muchas veces se ve afectado por el tema de la seguridad, llevan a un desgaste físico muy importante que hace que nos preguntemos si será posible continuar a los 60, 62 o 65 años. No venimos a victimizarnos, pero existe una sobrecarga emocional con respecto a la carga intelectual del trabajo y al desgaste que significa.

Ahora me voy a referir a la consulta relativa a la ley exprés. Hace un par de semanas tuvimos una asamblea informativa con autoridades de la Caja Profesional. Ellos plantearon que la propuesta de la Caja es un parche, que no asegura sostenibilidad ni siquiera para el futuro cercano. Por lo que dicen ellos y nuestros asesores serviría para que la Caja pudiera cumplir con sus prestaciones, como mucho, durante una década. No venimos a expresarnos en contra de esa ley, pero tenemos claro que no es una solución definitiva para ese instrumento en sí, es decir, la Caja de Profesionales. Además, para nosotros no deja de ser un instrumento o una herramienta que no tiene valor en sí misma; nosotros no venimos a defender una estructura por la estructura en sí. Pensamos que la estructura debe estar al servicio de sus cometidos. Por lo tanto, integrar un sistema único podría ser una solución con la que, en principio, nosotros no estaríamos en contra.

No tenemos sistematizados los números que nos consultaron como para plantearlos en esta sesión.

SEÑORA REPRESENTANTE MATO (Verónica).- Saludo a la delegación.

¿Podrían ampliarnos la información respecto al impacto que podría tener el aumento de la edad de retiro en las mujeres? Como dijo el diputado Valdomir, cuando recibimos a los médicos intensivistas, nos hablaron del impacto que podría producir esa modificación.

SEÑORA ARTETA (Zaida).- En el trabajo, las mujeres médicas tenemos los mismos problemas y vulnerabilidades que tienen las mujeres no médicas. Si bien sabemos cuáles son, voy a mencionar algunos: acceso a cargos de menor jerarquía y más relegados; no contratación de mujeres por la posibilidad de embarazo; elección de varones debido a que no van a faltar por maternidad. Ese fenómeno sucede en la medicina, y en muchas ocasiones. En nuestro medio hay servicios que tienen como política contratar solo médicos varones. Es una actitud explícita; no es algo secreto.

Está comprobado estadísticamente -les podemos acercar los números- que muchas veces, las mujeres médicas -que somos la mayoría-, terminamos haciendo los trabajos *"más duros"* -entre comillas. Trabajamos más noches, realizamos el trabajo que otros no quieren hacer. Además, debido al cargo, está peor pago.

No tengo la cifra de las mujeres médicas jefas de hogar, pero la podría conseguir. Como ocupamos peores cargos y, por ende, recibimos peores pagos, tendemos a trabajar más horas para poder cumplir con todas las obligaciones que implican sostener una familia como jefa de hogar.

Como decía Minarrieta, nosotros entendemos que para muchísimas especialidades y para la medicina general, un trabajo duro implica muchas horas de trabajo; como estadística, son 12 horas diarias. Hay personas que trabajan más de 12 horas. Este fenómeno se da en la salud, y no sucede exclusivamente en nuestra profesión. El área de enfermería tiene exactamente el mismo problema; está mucho más feminizado y trabajan 12 y 18 horas por día.

Como dijo Minarrieta -me gustó la frase-, no vinimos a victimizarnos, pero la seguridad social, tanto en el sector activo como pasivo, debería tener en cuenta este trabajo más duro y en peores condiciones para, por ejemplo, no aumentar la edad jubilatoria. Es más: hay colectivos que quieren disminuirla para algunas circunstancias.

SEÑORA REPRESENTANTE MATO (Verónica).- Solicito a la delegación que nos hagan llegar los informes a que hicieron referencia.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se coordinará con la Secretaría para que puedan acercar la información.

(Se retira de sala la delegación del Sindicato Médico del Uruguay)

——Se va a votar si se pasa a intermedio hasta la hora 16.

(Se vota)

——Doce por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Se pasa a intermedio hasta la hora 16.

(Es la hora 14 y 47)

(Ocupa la Presidencia la señora representante Ana María Olivera Pessano)

(Ingresa a sala una delegación de la Federación Uruguaya de Magisterio- Trabajadores de Educación Primaria, FUM- TEP)

——Le damos la bienvenida a la Federación Uruguaya de Magisterio- Trabajadores de Educación Primaria, integrada por las señoras Grethel Artola y Gabriela Arbeleche y el señor Pablo Da Rocha.

Saludamos a los taquígrafos en su día.

SEÑORA ARBELECHE (Gabriela).- Agradecemos haber sido recibidos para que se escuchen nuestras expectativas y nuestras preocupaciones con respecto a esta reforma que entendemos que solo abarca el tema jubilatorio.

Desde el lugar de maestros, creemos que es necesario que se contemple una reforma integral de la seguridad social, considerando las infancias, la discapacidad y la tarea de las maestras. El aumento de la edad jubilatoria implica no solo más años de trabajo para aquellas compañeras que están ejerciendo, sino, además, la imposibilidad de que las compañeras jóvenes que ingresan, que se reciben, no tengan fuentes laborales.

También nos preocupan las funcionarias auxiliares de servicio que trabajan en las escuelas. Vemos que, a medida que avanza su edad y debido al trabajo que realizan -generalmente son tareas que implican un gran esfuerzo debido a la amplitud de los edificios escolares y por las cocinas que tienen muchos implementos de gran peso-, una mayor cantidad de compañeras deberían dejar de trabajar por incapacidad.

SEÑORA ARTOLA (Grethel).- En primer lugar, quiero destacar que nuestra Federación históricamente ha defendido el diálogo como la forma de laudar los asuntos sociales. La seguridad social nos atañe a todos; creemos que hubiera sido importante y necesario -y lo seguimos manifestando- llamar a un gran diálogo social, en el entendido de que es diferente a una comisión de expertos, dado que no es representativa de la totalidad y que faltan voces en ese espacio.

Por otro lado, desde nuestro lugar de formadores, actores en el territorio, actores en la vida social de nuestras escuelas y de nuestras comunidades, creemos fundamental lo que mencionaba Gabriela: que esta reforma sea lo más amplia posible, que abarque a la infancia, a las personas con discapacidad, que fortalezca el sistema de cuidados y que no solo se reduzca a lo jubilatorio.

Además, en esta integralidad, las medidas propuestas están centradas en contener el gasto y lo hacen recortando derechos, beneficios y prestaciones de los actuales trabajadores, una vez que se jubilan. También se extiende el sistema de las AFAP, a lo que, desde esta Federación, nos oponemos.

En cuanto a extender la edad, eso afecta a las trabajadoras maestras, que van a tener que estar más tiempo en las escuelas; lo mismo sucede con los no docentes, en una realidad laboral que con los años ha ido cambiando. Actualmente, es mucho más exigente, con grupos superpoblados, con mayor cantidad de desafíos, los mismos que tiene la sociedad en su conjunto y que, por supuesto, se ven reflejados en las escuelas. Tenemos las mismas dificultades en las comunidades que dentro de la escuela, y eso implica un desgaste mayor.

Vamos directamente a lo que tiene que ver con el recorte en las bonificaciones. Si en el año 1995, en la anterior reforma, se consideró que era necesario que el trabajo docente estuviera bonificado, no entendemos qué ha cambiado para considerar ahora que eso debe ser menor. En aquel tiempo tenía que permanecer diez años; ahora son los diez años finales, y eso implica un cambio que, en lo que tiene que ver con la sustentabilidad de los sistemas previsionales, no creemos que afecte demasiado, pero sí en la realidad del trabajador concreto que, por alguna razón, no estuvo los últimos diez años en una escuela o no estuvo quince años en su totalidad. Podemos ver ejemplos vinculados con que esta es una profesión altamente feminizada y, como sabemos, esta reforma no tiene una mirada de género.

Por lo tanto, si más del 90% de las trabajadoras de las escuelas somos mujeres, en quienes generalmente recaen los cuidados -tanto cuando se enferma un hijo como cuando se enferma un padre o una madre-, quienes dejan sus cargos y quienes se ocupan de esas tareas somos nosotras. Nuestra sociedad no ha avanzado lo suficiente; si bien se han dado algunos pasos, aún falta muchísimo para que sea equitativa. Por esta razón, podría suceder que durante algunos años esa trabajadora no esté en la escuela.

Por ejemplo, alguien que trabaja doce años, desde el comienzo de su carrera, en una escuela común, accede a una bonificación de cuatro años por tres. Luego, por estas realidades que decíamos, se va quince años a otra actividad diferente. Después, va a una escuela especial, y ahí tiene una bonificación diferente, de tres años por cada dos. En ese caso, esa persona trabajó catorce años en la actividad docente y no puede acceder a ningún año de bonificación por esa razón.

Esto no afecta la financiación del sistema, pero sí implica un recorte de derechos para esa persona.

También quiero reafirmar lo que decía Gabriela en cuanto a que muchas veces las trabajadoras no docentes tienen desgastes y enfermedades relacionadas con el trabajo por el gran esfuerzo físico que hay que hacer, sobre todo, en las cocinas de las escuelas, con las ollas sumamente pesadas, con todo lo que ocurre allí; incluso, en algunos casos, deberán ampararse a jubilaciones por incapacidad, que también están recortadas en esta reforma. Es decir, nuevamente, este tema afecta mucho más a las mujeres.

En síntesis, se aumentan las brechas de desigualdad de género, lo que nos preocupa tanto por nuestras compañeras trabajadoras de las escuelas como por las comunidades.

En general, son las madres y las abuelas de nuestros niños quienes se van a ver afectadas por este aumento de la edad jubilatoria y por los diferentes recortes que hay. Podemos mencionar también las pensiones a la viudez, tema que afecta directamente a las mujeres; sabemos que es mucho más común que sean mujeres quienes accedan a

ese tipo de pensiones. En este caso, hay un recorte de diez años en cuanto a los beneficios.

Particularmente, queremos solicitar a esta comisión que se hagan los mayores esfuerzos por posponer la votación y que se cuente con más tiempo para analizar y buscar alternativas que vayan en beneficio de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta algunos de los elementos que se han ido manejando durante las diferentes presentaciones que hemos tenido en este espacio.

SEÑOR DA ROCHA (Pablo).- Buenas tardes.

Soy asesor del Instituto Cuesta Duarte y también de la Federación Uruguaya de Magisterio.

En términos generales, si queremos atravesar un cambio tan profundo como una reforma de la seguridad social, creo que estamos frente a la oportunidad de enfrentarnos a dos estilos que hoy tenemos dándose batalla: el estilo español, caracterizado por el amplio diálogo, la participación, el compromiso, con un análisis técnico serio y responsable, y el estilo francés.

Creo que no es conveniente ni oportuno apresurar esta discusión en el marco de las debilidades técnicas que tiene este proyecto de ley; algunas fueron mencionadas, como la falta de diálogo social y de amplia participación.

Cuando se llevó adelante la comisión técnica, se nos generaron expectativas, pero quedaron en la nada cuando la política empezó a devorárselo.

Hablamos de una reforma que iba a ser integral, que iba a abarcar todos los pilares necesarios en la discusión no solamente lo que concierne a la seguridad social, sino también a la mirada atenta y necesaria del mercado de trabajo, un mercado que experimenta cambios y transformaciones permanentemente. Primero, tenemos que mirar el mercado de trabajo para luego pensar en la seguridad social.

Tampoco hemos avanzado en términos del financiamiento. Hay que mencionar los ingresos porque, de alguna manera, fueron la causa para tener esta discusión: la sostenibilidad económica financiera de la Caja.

Parte de esta cuestión nos resulta inoportuna en el marco de los anuncios que realizó el presidente de la República, concretamente en lo que concierne al IASS, que no es solamente una medida regresiva, sino que, desde el punto de vista de este proyecto de ley, agudiza el déficit. Hablamos de US$ 30.000.000 menos, ya que ese impuesto es dirigido a las arcas del Banco de Previsión Social.

Entonces, no tenemos idea de cómo se va a financiar la reforma, de dónde provendrán los recursos, qué modificaciones serán necesarias; insisto: estilo español, estilo francés. Tenemos la oportunidad de tener el estilo uruguayo, y no la estamos aprovechando, y en cada instancia en que nos ha tocado participar, con distintas delegaciones -sindicales, políticas, de otras organizaciones sociales-, seguimos planteando lo mismo: no se puede lograr un buen resultado apurando una discusión que requiere mucho más debate de parte de muchísimos más actores.

Muchas gracias.

SEÑOR REPRESENTANTE VALDOMIR (Sebastián).- Agradecemos a la delegación de la Federación Uruguaya de Magisterio por haberse presentado y dejarnos sus insumos para discutir este proyecto.

Quiero formular algunas preguntas, unas de carácter conceptual y, otras, más específicas, relacionadas con algo que mencionó una de las maestras y tiene que ver con las bonificaciones.

Se dijo que se estipulan algunas modificaciones en el régimen de bonificaciones para maestros y maestras. Quisiera que se explicara con mayor detalle cómo lo ven desde el sindicato, a cuántas trabajadoras y a cuántos trabajadores actualmente estas bonificaciones le allanan el camino para acceder a una jubilación o pensión y cómo se modifica el régimen con este proyecto.

Por otra parte, hemos recibido a las más diversas delegaciones y se les ha preguntado a todas qué implicancias tiene para su labor el aumento de la edad para jubilarse. Incluso, el viernes, en una subcomisión, una delegación nos invitó a reflexionar sobre qué podría implicar, por ejemplo, que un juez tuviera setenta años y tuviera que impartir justicia y cómo eso podría impactar o cambiar algunos aspectos del derecho de acceso a la justicia, en elementos tan básicos como atender algunos temas relacionados con la minoridad infractora, con los nuevos derechos. Nos dejaron la pregunta y ninguno de los presentes, ni del oficialismo ni de la oposición, estábamos preparados para responder una pregunta de esas características.

Por eso, desde el punto de vista pedagógico -porque son maestros y maestras- quiero saber cómo visualizan que hubiera maestros y maestras con sesenta y largos años dando clases; estoy seguro de que lo harían con el mayor de los compromisos y amor por la profesión, que sé que tienen, pero con varios años más que los años con que hoy se retiran. Desde el punto de vista pedagógico, para nuestros niñas y niñas, ¿qué implicaría tener maestros y maestras un poco más veteranos?

La segunda pregunta también se desprende de algo que fue mencionado. Aquí tenemos la discusión de si el aumento de la edad podría generar una tensión mayor sobre el desempleo juvenil y sobre la imposibilidad del acceso de los sectores más jóvenes al mundo del trabajo, pero la delegación manejó una cosa bastante más precisa, como que los maestros y maestras van accediendo según la creación de cargos y nuevos grupos, y más maestros permaneciendo por más tiempo en su cargo podría llegar a dificultar o retrasar el ingreso de los maestros recién recibidos en Magisterio a la hora de encontrar un grupo en alguna escuela de nuestro país. Quiero saber si FUM visualiza que va a haber un impacto sobre los maestros y maestras más jóvenes para acceder a su primera experiencia como responsables de un grupo en una escuela.

La intención es obtener una respuesta general y no necesitan aportar datos, porque sé que cada una de estas preguntas implica una información específica desde el punto de vista estadístico de la cantidad de grupos, maestros, maestras, etcétera, pero entendemos que por estar empapados de qué es llevar un grupo y de qué es el trabajo específico de un maestro, de una maestra en una escuela de nuestro país, seguramente tengan una valoración como sindicato de estos temas generales: de maestros más veteranos en nuestras escuelas, dando clases a nuestros gurises, y lo que tiene que ver con el desempleo juvenil y el acceso a la primera experiencia laboral de los maestros y maestras que recién salen de Magisterio.

Por ahora son estas tres preguntas.

Muchas gracias.

SEÑORA REPRESENTANTE MATO (Verónica).- Saludo a la delegación de la FUM.

El sindicato afirmó que este proyecto aumenta las brechas de desigualdad de género. Me gustaría que la delegación ampliara la información respecto de este tema. Ayer recibimos a la delegación de INMUJERES y tenía una postura diferente al respecto, diferente también a la de otras delegaciones, que coinciden con lo que plantean ustedes. Pregunto esto porque INMUJERES atiende a una población mayormente femenina y por

eso nos interesa saber qué opina FUM de los impactos que tendría este proyecto en este sentido.

Con respecto a las trabajadoras no docentes, quiero saber si tienen bonificaciones y qué impacto tendría la reforma en este grupo específico, porque seguramente su sueldo sea menor y los cambios que se introducen en este proyecto van a implicar, además de trabajar más tiempo, que se jubilen con menos. ¿Cómo impactaría esto en estas trabajadoras?

Gracias.

SEÑOR REPRESENTANTE RODRÍGUEZ (Juan Martín).- Saludo a la delegación de la FUM.

Por supuesto, los integrantes de la delegación tienen la libertad y el derecho de hacer las observaciones que entiendan pertinentes; para eso se los convoca; si no fuera así, uno no estaría acá; dejaría de cumplir con su obligación, que es escuchar. Sin embargo, uno también tiene el deber, cuando escucha algo que omite una serie de factores, por lo menos, de dejar la constancia debida.

El señor Da Rocha ha planteado una falsa dicotomía entre modelos como el francés y el español. Creo que plantear esto en estos términos es hacer como el avestruz: poner la cabeza en un hueco para no ver la realidad. Afortunadamente, el mundo tiene muchísimos casos exitosos. Ayer, representantes del Centro de Estudios para el Desarrollo, cuando hablaban de los modelos que habían transitado procesos de reforma de seguridad social -en realidad, de reforma de las pensiones, entendiendo pensiones como jubilaciones y un poco más, pero no como una reforma de la seguridad social, para sacar de plano esta cuestión terminológica que, por lo menos a lo que nosotros respecta, ya hemos laudado en el debate-, comentaron los casos del Reino Unido, de Canadá, de Países Bajos, de Alemania. Uruguay, por supuesto, tiene muchas diferencias, pero también muchas semejanzas y, de hecho, situaciones que pueden ser extrapolables forman parte de este proceso de reforma de las jubilaciones y pensiones.

Por supuesto, aquí, en Uruguay, estamos llevando adelante un debate parlamentario en esta etapa, pero también fue parte de un debate en una Comisión que trabajó durante un año y medio, donde se recibió a un centenar de delegaciones, prácticamente, donde se escuchó, se intercambió, se discutió y se resolvió. En la democracia representativa, dialogar no significa que el fruto del diálogo sea lo que yo quiero, porque en algún momento se resuelve, y ese creo que es el matiz que no se está logrando entender muchas veces o no se quiere compartir, y es legítimo, pero tan legítimo como no compartir esa visión es discrepar con la afirmación de que no hubo diálogo a lo largo de todo este proceso.

Para ir al caso español puntualmente, estoy leyendo un informe de la Universidad de Castilla- La Mancha del año 2015, y claro, el gran problema que tuvo España es que, por querer hacer algo tan dialogado, tan ida y vuelta, cuando tuvo que hacer la reforma, tuvo que hacer dos, porque ya no había forma de arreglarla con una sola. ¿Sabe qué, señora presidenta? Hay momentos en que hay que tomar las decisiones. El diálogo es importante, es fundamental en una sociedad democrática, pero tan importante como el diálogo es que las autoridades, quienes legítimamente han sido electas para ejercer el poder, adopten las resoluciones que hay que tomar.

SEÑORA ARBELECHE (Gabriela).- Voy a hacer referencia a las primeras preguntas, que tienen que ver con las bonificaciones de los docentes.

En nuestro caso, los docentes de educación inicial y primaria tienen una bonificación de, por cada tres años de trabajo, el cómputo de cuatro y, en el caso de los maestros de educación especial y de los maestros de educación rural que viven en las escuelas, cada

dos años de trabajo, se les computan tres. ¿Por qué motivo está establecido esto por ley? Por la situación que viven los docentes al estar en contacto con niños pequeños, con niños con dificultades, con las necesidades que tienen ellos y por la importancia de mantener la salud psíquica y física de los docentes mientras estén al frente de un aula. Por ese motivo, una ley estableció que era necesario que se diera esta posibilidad a los docentes, justamente, para que no se prorrogara en el tiempo el trabajo y para que los compañeros no llegaran a edades avanzadas con dificultades en sus condiciones de salud que les impidieran continuar la tarea; así es que se empieza con las licencias médicas y esto afecta no solamente a la persona que está volviendo a trabajar sin resolver sus situaciones de salud, sino, además, a los niños, que tienen continuamente cambio de maestro. Esta es una preocupación que tenemos todos; entendemos que se debe considerar; por eso es que nos parece muy valioso.

Además, está la otra situación -respondiendo a la segunda pregunta- que tiene que ver con qué es lo que sucede cuando prorrogamos el tiempo de trabajo de los docentes, que van a trabajar cinco años más, cuando tenemos a los compañeros que están egresando de formación docente; en este momento, en este año, tenemos una larga lista de compañeros que no han podido acceder a un cargo. O sea: tenemos jóvenes que están saliendo de los institutos de formación docente, formados, preparados para trabajar, que no tienen posibilidades de trabajar. Si prorrogamos la edad, lo que estamos haciendo es crear un tapón donde va quedando gente con muchos años de trabajo, con su salud desgastada, con menos posibilidades de actualizarse porque, justamente, su estado de salud lleva a que no pueda realizar cursos y todo lo que corresponde, y a que los maestros jóvenes tengan intervenciones puntuales en suplencias cada vez que el maestro titular se enferma. Estamos dejando dos puntas en grave situación: por un lado, aquellos compañeros que ya realizaron todo un trayecto y al final de su carrera empiezan a tener dificultades que muchas veces llevan a juntas médicas y a situaciones complejas y, por otro lado, un montón de compañeros jóvenes que, recién egresados, salen con muchas ganas de trabajar, con muchas ideas innovadoras y no tienen oportunidad de insertarse en el mercado laboral.

En cuanto a los auxiliares de servicio, que es, específicamente, personal no docente, claramente, vemos con gran preocupación que cada vez se ven más exigidos; todos sabemos de la falta de presupuesto y de las consecuencias que ello tiene en las escuelas, donde hace falta más auxiliares. Bueno, los que están allí, desempeñándose en estas tareas, tienen un trabajo muy exigido y a medida que avanza la edad se va haciendo cada vez más difícil llevarlo a cabo, porque hay grandes extensiones que cubrir para realizar la higiene, porque las ollas son inmensas y pesan; en fin, como nos pasa en nuestra casa, aún siendo pequeña. Entonces, tenemos muchos compañeros que comienzan con tareas disminuidas, lo que afecta no solo a la salud de la persona, sino también a las instituciones educativas, porque donde hay personas con tareas disminuidas el trabajo queda sin hacer o hay que contratar otra persona para que lo haga y el presupuesto es acotado. Nos parece que si llevamos la edad de retiro cinco años más, indirectamente estaremos provocando que haya mayor cantidad de estas situaciones y que sea mayor la población afectada. Nos parece que esta medida no es buena, ni para la persona ni para la comunidad educativa.

SEÑORA ARTOLA (Grethel).- Me voy a referir a lo que consultaba la señora diputada Mato con respecto a la brecha de género.

Sabemos que, socialmente, a las tareas de cuidados, en porcentaje, se dedican mucho más las mujeres que los varones. Para llegar a la equidad, a que el reparto sea cincuenta y cincuenta, siguiendo al ritmo en que se está avanzando, faltarían unos doscientos años; por lo tanto, estamos bastante lejos aún de que esto se dé de manera

más justa. Eso implica que, cuando nace un niño, quien dedica mucho tiempo a su cuidado es la mamá; si agregamos que ese niño o esa niña tiene una dificultad o una discapacidad, va a ser también la madre quien se quedará sin trabajar durante algunos años o cada vez que su hijo o hija lo requiera; cuando hay un familiar adulto mayor enfermo, es la mujer quien, generalmente, queda a su cuidado. Todo esto hace que se quede sin trabajar. En estos casos, a las mujeres se les va a hacer más difícil llegar a la edad que le permita jubilarse. No lo decimos solamente por quienes estamos en la docencia, sino también por nuestras comunidades; nosotros siempre miramos, no solo lo que respecta a nuestro trabajo, sino también lo que implican las medidas en cambios sociales, o sea, cómo afectan los cambios sociales a nuestras comunidades, a las familias de nuestros niños. Nos parece que es fundamental considerar que el aumento de la edad de retiro afecta mucho más a las mujeres que a los varones, porque se les hace más complejo a ellas llegar a los años requeridos para poder jubilarse, lo cual tiene que ver con esto, con la forma en que está instituida nuestra sociedad y en cómo los cuidados se reparten de manera diferente. Cuando digo *"los cuidados",* me refiero también a todo lo que tiene que ver con tareas en la casa, a todo lo que pueda hacer que una persona no pueda dedicarse a trabajar, a todo lo que tiene que ver con el trabajo no remunerado, que representa también una buena parte del PBI y que en este caso no estaría considerado.

SEÑOR DA ROCHA (Pablo).- Voy a aprovechar la oportunidad que me brinda el señor diputado para hacer algunas aclaraciones.

En primer lugar, no estuvo en nuestro espíritu hablar de modelos de seguridad social o de prestaciones sociales porque, entre otras cosas, nosotros no creemos en la extrapolación de modelos. Tampoco me gusta hacer mención a modelos, dado que hace un año seguramente vinieron a hablar de un modelo exitoso, pero hoy ya no lo es. Y cuando uno hace comparaciones a nivel internacional, debería hacerlo, como nosotros proponemos hacer esta reforma, de manera integral, no solamente de manera diseccionada sobre algunos componentes; podría hablar largo y tendido sobre las características de Alemania, las características del Reino Unido, desde el punto de vista de la presión impositiva, de cuánto es el aporte patronal; nunca fue por esa dirección, así que hacemos la aclaración.

Nosotros hacíamos referencia a la importancia del diálogo. Creemos que el verdadero poder lo tiene la gente, el pueblo. Cuando nosotros marcamos estilos o modelos -o como se prefiera denominar el caso- nos referimos a si es escuchando o no escuchando. Es más: una de las cuestiones que nosotros mencionamos al principio de la intervención fue que se creó una comisión técnica que discutió largo y tendido, profundamente; realmente, me saco el sombrero por esa comisión técnica. Y lo que estamos diciendo es que lamentamos que de esa comisión técnica se haya obtenido para la discusión solamente un 10%. Si tenemos en cuenta la reforma de la seguridad social, solo estamos hablando del componente jubilatorio. En esa comisión técnica se habló de mercado de trabajo, se habló de teletrabajo, se habló de desigualdad de género, es decir, se habló de un sinfín de temas que por supuesto hubiésemos querido que estuviesen planteados aquí, y no estamos desanimados. Estamos diciendo: *"Démonos la oportunidad".* Es más, dije: *"No el modelo español; no el modelo francés; tenemos la oportunidad de tener nuestro propio modelo",* nuestro propio modelo atendiendo las características, la idiosincrasia, la macroeconomía nuestras, un sinfín de componentes que hay que tener en cuenta a la hora de pensar una reforma.

La única referencia internacional que hicimos -para algo sirve traer varios ejemplos- fue porque no queremos que la gente esté prendiéndose fuego y peleando en la calle. Queremos tener estos espacios de diálogo y somos los primeros en saber que negociar no significa acordar. ¡Somos los primeros! Lamentablemente, lo sabemos nosotros, sobre

todo, ya que no tuvimos negociación colectiva. En ese sentido lo dijimos. Aprovechemos las oportunidades de dialogar, de escuchar y de alcanzar consensos, simplemente, escuchando a todos.

Es lo único que reclamamos.

SEÑOR REPRESENTANTE VALDOMIR (Sebastián).- Voy a reformular la pregunta porque creo que no se entendió.

En su momento, pregunté si la delegación visualizaba algún impacto pedagógico en la educación de nuestros gurises por tener maestros con un poquito más de años, que es lo que establece el proyecto al aumentar la edad de retiro. No hago preámbulos para no marear más a la gente.

Concretamente, quiero saber si además del impacto físico sobre la trabajadora o el trabajador, ellos visualizan algún impacto de carácter más general, pedagógico o social por llegar a tener maestros y maestras un poquito más veteranos de los que tenemos ahora.

SEÑOR REPRESENTANTE RODRÍGUEZ (Conrado).- Voy a aprovechar la pregunta del señor diputado Valdomir.

Según lo que tengo entendido, en los últimos años se ha permitido el reingreso de docentes que ya estaban jubilados para incorporarse a la actividad. En tal sentido, quiero preguntar cuál ha sido la experiencia al respecto y si conocen aproximadamente cuántos serían. Además, deseo conocer si tienen algún dato con respecto a su ubicación geográfica en el país, es decir, de qué manera se ha dado en Montevideo y en el interior. Me parece importante obtener una respuesta a esta pregunta.

SEÑOR REPRESENTANTE RODRÍGUEZ (Juan Martín).- Quiero finalizar este intercambio con el señor Pablo Da Rocha.

Compartimos que el poder radica en la gente -lo compartimos-, cada cinco años, cuando vota, porque eso es una democracia representativa; eso es lo que determina nuestra Constitución.

(Diálogos)

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

SEÑORA PRESIDENTA.- Quiero hacer una pregunta complementaria a las que formularon los señores diputados Valdomir y Conrado Rodríguez, que está vinculada con el tema de la bonificación.

Me gustaría saber cuál es el promedio de edad de jubilación del personal docente y del personal no docente. Deseo conocer si tienen datos al respecto. La bonificación permanece, solo que es distinta en función de si les comprenden las generales de la ley en cuanto a la extensión de la edad. Me interesa saber qué significa eso, ya que también soy docente.

SEÑORA ARBELECHE (Gabriela).- Con respecto a la bonificación docente, las edades oscilan entre los 57 y 60 años, no más de eso. En el caso de primaria, la prórroga se da hasta los treinta y cinco años de trabajo. Luego, en casos excepcionales se puede prorrogar hasta treinta y siete, y en algún caso específico hasta treinta y ocho años de trabajo. Estamos hablando de personal especializado únicamente. Algunos docentes se jubilaban antes, pero debido a lo magro de la jubilación -puesto que en algunos casos desciende a menos del 50% del sueldo en actividad-, aumentaron los años de trabajo.

Con respecto a lo que consultó el señor diputado Valdomir, obviamente, no es lo ideal que haya maestros de edad tan avanzada al frente de clases con alumnos pequeños, no porque no tengan la experiencia suficiente, que por supuesto la tienen, sino

porque aumentan las condiciones precarias de salud de esos compañeros, lo que implica mayores licencias médicas y discontinuidad. También es más complejo que en esas condiciones puedan continuar asistiendo a los cursos de actualización y perfeccionamiento, algo que es necesario que se hagan continuamente. Nos parece que no es lo ideal. También nos preocupan los docentes jóvenes.

En cuanto a la consulta del señor diputado Conrado Rodríguez, en su momento hubo maestros reintegrados, pero debo informar que ya no los hay. Eso se dio en determinado momento, especialmente en Montevideo, en la zona metropolitana. Faltaban maestros y se incentivó con esta medida a que retomaran. Luego, se estimuló para que se optara por esta carrera; así, comenzaron a estudiar más interesados en la formación docente, pero ¿qué pasa? Se están recibiendo más maestros y no tienen dónde ir a trabajar; esto es lo que nos está sucediendo. Este año fue muy preocupante la situación; fue alarmante la cantidad de docentes que quedaron sin trabajo; son docentes que están titulados -por supuesto, como todos los maestros en el Uruguay-, pero que no tienen la posibilidad de trabajar. Están a la espera de que alguien se enferme para poder hacer una suplencia de unos días. Eso no nos parece lo más oportuno. Nos parece que hay que brindar la posibilidad de que haya un intercambio generacional que permita a los jóvenes insertarse en el mercado laboral, empezar su trayectoria de enseñanza para que, a la vez, aquellas personas que ya han cumplido un ciclo y que tienen una larga trayectoria en la educación puedan seguir colaborando desde otros lugares, pero que no sea directamente en el aula.

SEÑORA ARTOLA (Grethel).- Voy a contestar la pregunta de la señora diputada Olivera.

Las bonificaciones no se mantienen de la misma manera porque se agrega la palabra *"final".* Entonces, antes eran diez años y ahora son los diez años finales. Eso implica un cambio y un recorte de derechos.

Con respecto a cuántas personas afecta, seguramente no sea al gran universo de la población docente, pero aun si afecta a una persona el recorte de derechos, nos preocupa. Defendemos los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras. Por lo tanto, si a una sola, a dos o a tres se les recortan sus derechos, vamos a plantearlo, y este es uno de los ámbitos en el que nos parece importante hacerlo.

Con respecto a lo manifestado por la señora Gabriela Arbeleche sobre el empleo juvenil, volvemos a lo mismo. Si se tarda en ingresar a la carrera docente porque los otros están demorando más en salir, a los que recién entran, a los jóvenes, además, les va a llevar más tiempo llegar a la cantidad de años requerida para jubilarse, por más que haya bonificación. Hablo de la suma de años bonificados más los años reales. Entonces, también ahí tenemos una dificultad, que no es solo no tener trabajo al inicio de la carrera, sino llegar a mayor edad real para poder jubilarse en un futuro. Creemos que es muy importante no solo pensar en el presente, sino también en el futuro, en clave de las generaciones que vienen.

SEÑORA PRESIDENTA.- Les agradecemos su presencia.

(Se retira de sala una delegación de la Federación Uruguaya de Magisterio y de Trabajadores de Educación Primaria)

——Propongo un intermedio hasta la hora 18.

(Se vota)

——Quince por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

La Comisión pasa a intermedio hasta la hora 18.

(Es la hora 16 y 45)

——Continúa la reunión.

(Es la hora 18 y 7)

——La Comisión tiene el agrado de recibir a una delegación del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD), integrada por las señoras Mariela Burlón, Selva Benítez y Rosario Alfonzo.

SEÑORA BURLÓN (Mariela).- Soy la secretaria general del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas del Uruguay

Cuando se empezó a hablar de la reforma elaboramos un material en el que planteamos las características de nuestro sector que, pese a ser muy vulnerable y con un trabajo pesado, no fue tenido en cuenta en el grupo que se había tomado como referencia para que fuera menos la edad para jubilarse.

Muchas de las trabajadoras domésticas hemos empezado muy jóvenes y algunas estamos en edad de jubilarnos.

Si bien hubo muchas mejoras con la ley de trabajo doméstico que reglamentó las horas de trabajo, la mayoría de nosotras venimos de trabajar -sobre todo las que estamos en edad más próxima a jubilarnos- doce horas y más y de correr de una casa a la otra, porque el salario es muy bajo. Además, al no tener categorías, terminamos haciendo de todo: cocinamos, planchamos, lavamos vidrios, cuidamos enfermos. O sea que hacemos trabajo de peso y de riesgo. Planteamos todas esas características en el documento que elaboramos para que fuéramos tenidas en cuenta. El trabajo de nosotras aporta mucho a la sociedad y hace que todos los otros compañeros y no compañeros puedan trabajar; eso no ha sido tenido en cuenta y seguimos siendo discriminadas.

Las condiciones de trabajo no se están respetando y han desmejorado con el correr del tiempo. Por ejemplo, a las compañeras que están trabajando con cama -hay muchas del interior que vienen a trabajar con cama- se les está haciendo muy precario el trabajo en ese sentido. Hubo un tiempo en el que había muchas compañeras con cama, pero después, como salió la ley y no se podía tener a la trabajadora sin hacer nada, ese trabajo fue disminuyendo. Ahora, empezó de nuevo y no están las condiciones dadas, porque a muchas compañeras se las trae para una casa, se las lleva al campito y del campito se las lleva a Punta del Este; todo por el mismo sueldo. Me parece que son cosas que hay que ver, rever y todos tenemos que tratar de solucionar ese tema. Es un sector compuesto mayoritariamente por mujeres y está muy sumergido, por más que ha tenido sus mejoras con la ley, pero esas mejoras se fueron perdiendo por el camino.

SEÑORA BENÍTEZ (Selva).- Soy referente del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas en Tacuarembó.

Quiero acotar que nosotras como trabajadoras domésticas hemos sentido el cimbronazo en los consejos de salarios, porque nuestros salarios se han visto estancados y no hemos podido avanzar en ese sentido. El único sustento que tenemos las trabajadoras domésticas es nuestro salario y nuestra fuerza de trabajo. Es muy importante que seamos consideradas, como mujeres y jefas de familia. Muchas de nosotras tenemos la posibilidad de jubilarnos a los 60 años, pero con esta ley no será posible y habrá que trabajar 5 años más. Cuando llegamos a los 60 años -quiero que entiendan- sufrimos muchísimos dolores físicos; el desgaste diario por los años de trabajo nos hace sentir una carga muy pesada.

Muchas de nosotras que vamos rumbo a los sesenta estamos deseosas de llegar a esa fecha para disfrutar de una jubilación digna y de la vida, que se nos va limpiando casas, cuidando hijos y hogares ajenos. Pero nos encontramos con la sorpresa de este proyecto de ley, que no favorece a ningún tipo de trabajador, y menos a las domésticas,

porque cuando lleguemos a los sesenta y cinco años, la artrosis y todos los dolores, producto de la edad, nos van a perjudicar, y no nos va a ser posible disfrutar de una jubilación y de una vida dignas.

SEÑORA ALFONZO (Rosario).- Yo vengo de Canelones.

Hemos venido a dar nuestra humilde opinión sobre un proyecto de ley, que es antiobrero y atenta directamente contra el género.

Las mujeres ya desde niñas cuidamos a nuestros hermanos, a nuestros primos, al vecino. Nos hacemos madres y, prácticamente, el 70% de nosotras seguimos haciéndonos cargo de absolutamente todo. Las trabajadoras domésticas se hacen cargo de otras casas y, además, de sus propios hijos.

Uno de los debes que la sociedad y los gobiernos tienen con las trabajadoras domésticas es que no nos permiten que nuestros familiares nos paguen el BPS. Entonces, llegamos a una edad en la que todavía no tenemos los años para jubilarnos, porque nos pasamos diez años cuidando a una madre postrada en una cama o a un marido que tuvo un accidente y quedó parapléjico. La esposa lo cuida, y cuando llega a los sesenta no tiene los años para jubilarse, ya que la ley, como dije, no permite que un familiar nos pague nuestros derechos. Las mujeres somos fuerza de trabajo. Hemos pedido que se nos contemple en eso, pero no hemos tenido respuesta.

Estamos totalmente de acuerdo con el tema de las categorías, del que hablaban las compañeras. Hay que tener en cuenta los problemas físicos que se nos generan por los trabajos duros que a veces hacemos, como correr un mueble o levantar un colchón. No sé lo que pesa un colchón, pero lo levantamos y bastante seguido.

Nosotras venimos acá para que ustedes entiendan que este proyecto de ley no solo no nos favorece, sino que nos perjudica absolutamente en todo, no solo por los cinco años, y por eso estamos en contra.

Nosotras llegamos a los sesenta años con una artrosis bastante complicada, con tratamientos de cáncer, etcétera. Además, a esta edad es muy difícil conseguir un trabajo digno. Yo tuve mala suerte. Tengo dos títulos. Soy auxiliar de servicio recibida en la Escuela de Scosería y, además, auxiliar en computación. Allá por los noventa, a la gente no le pagaban o le pagaban cada seis meses. Yo era madre, le tenía que dar de comer a mis hijos y tuve que salir a limpiar pisos porque necesitaba el dinero. No es un tema de que uno no estudió. Estamos acá porque la vida hace que estemos acá. Tenemos problemas; queremos ser escuchadas y tenidas en cuenta.

Esta reforma es perjudicial para todas las trabajadoras que vienen. Yo no entro en esto porque me voy a jubilar a los sesenta años, pero no le quiero dejar esta ley a mis compañeras más jóvenes. La verdad es que es una tristeza que estemos viviendo esto hoy, después de haber conseguido tanto en estos cien años.

SEÑORA REPRESENTANTE MATO (Verónica).- Quiero saludar a la delegación.

Se ha hablado mucho en esta sala sobre ustedes, así que es un placer escuchar sus voces de primera mano. Han venido de Tacuarembó -no es tan sencillo venir desde tan lejos- y de Canelones, lo que les agradecemos.

Quería hacer unas consultas con respecto a algunas cosas que ustedes planteaban.

Me gustaría saber, desde la experiencia que tienen, si conocen el nivel de desempleo que tienen las trabajadoras a partir de los cincuenta años. Una de las cosas de las que se habló es que puede suceder que cuando la trabajadora doméstica llega a determinada edad le resulta más difícil conseguir trabajo porque algunas actividades se pagan por hora. Quizás, si la persona tiene determinada edad, esas tareas que son por hora no las puede hacer tan rápido. Eso hace que no sean tomadas en cuenta. Me

gustaría saber si ustedes pueden ahondar en eso. Además, quisiera saber qué impacto tiene la edad en cuanto a las posibilidades de acceso al trabajo. Por otra parte, esta reforma también afecta a partir del año 1973, es decir, a mujeres que hoy tienen 49 o 50 años y que están bastante avanzadas en su vida laboral.

También quería consultarles con relación a los niveles de informalidad. Hay un artículo que menciona que hay un tiempo para hacer -como se hacía antes- el reconocimiento por medio de testigos. Repito, para eso va a haber un tiempo limitado por la ley. Eso, ¿de qué forma las impacta? Porque, en su caso, tener formalmente la historia laboral no es tan sencillo. Tampoco es sencillo que la información les llegue, porque no tienen tiempo, cada una trabaja en lugares distintos, corriendo a diferentes casas, como decía la primera integrante de la delegación que hizo uso de la palabra. Por tanto, en esto va a haber un plazo para que las personas puedan, mediante testigos, ir al BPS y decir los años que tienen. ¿De qué forma puede impactar? ¿Cuántas personas hay en esta situación?

Ustedes mencionaban ciertos retrocesos y eso nos hace pensar en que quizás los controles no se están dando. ¿Pueden ahondar un poco en ese tema?

SEÑORA REPRESENTANTE OLIVERA PESSANO (Ana María).- Quiero dar las gracias a la delegación por haber venido.

Quiero. Antes de formular mis preguntas quisiera saber si se ha entregado algún material.

SEÑOR PRESIDENTE.- Sí, se está distribuyendo en este momento.

SEÑORA REPRESENTANTE OLIVERA PESSANO (Ana María).- ¿Ustedes tienen datos sobre la cantidad de trabajadoras domésticas -porque son mayoritariamente mujeres- que se jubilan? Es decir, ¿cuál es el promedio de jubilación de la cantidad de trabajadoras que se jubilan?

La segunda pregunta está vinculada a si tienen una idea de la edad a la que se jubilan las que se jubilan, por el tema de la informalidad que recién la diputada señalaba.

Otras delegaciones que hemos recibido -gente del transporte y de los frigoríficos- nos han planteado que, dadas las características y exigencia de su labor, sufren enfermedades distintas que genera el propio trabajo, el propio oficio, con consecuencias ligadas a cortes, seguro de desempleo o jubilación por incapacidad, tema que también se modifica en esta ley. Quisiera saber si en el caso de ustedes existe alguna enfermedad específica que determine interrupciones en el trabajo.

Decía la señora Mariela Burlón que una característica de la tarea que desarrollan es esa mezcla, tanto en la cantidad de horas como en los distintos lugares adonde concurren. Una de las cosas que a nosotros nos ha preocupado, analizando los trabajos de mayor exigencia, es cuál es el tiempo continuo de trabajo, eso que la ley llama la densidad de cotización, que tiene relación con que hoy para la jubilación se computan los últimos 10 años o los mejores 20 años, mientras que con la reforma jubilatoria van a ser 25. Ese es uno de los elementos que nosotros le planteábamos ayer a INMUJERES, es decir, la manera del cálculo en tareas en las que la interrupción por diversos motivos -más allá de que efectivamente la ley plantea el cómputo ficto por hijo, que existe-, hace más difícil la continuidad en la tarea, en función de la exigencia. Quisiera saber si ustedes tienen algo para comentar con relación a ese tema.

SEÑOR REPRESENTANTE OLMOS (Gustavo).- Me sumo a la bienvenida y al agradecimiento a la delegación.

Tengo una pregunta muy concreta. Quisiera saber cuáles son los rangos o el tope de ingreso mensuales que recibe una trabajadora doméstica en el Uruguay.

SEÑORA BENÍTEZ (Selva).- En primer lugar, voy a hablar sobre el reconocimiento de los años para las trabajadoras domésticas ante el BPS. Es bastante complicado, pero lo puedo decir porque estoy en ese proceso. Yo personalmente trabajé 22 años en una casa y no me aportaron nada. En realidad, si fuera a contar los años de trabajo tendría como 40 y pico. Estoy en esa etapa de reconocimiento de los años hasta 1996 en que puedo reconocer algunos años, lo que me permite jubilarme porque llegaría con los años de aporte en este momento a 31 años de trabajo, con 59 de edad. Así que dentro de unos meses me jubilo. Sin embargo, muchas compañeras no pueden documentar eso, no pueden justificar ante el BPS que fueron trabajadoras domésticas, aunque a todos nos conste que sí lo fueron, que trabajaron y mucho. Pero, como siempre sucede cuando uno deja de servir, de rendir lo que el patrón necesita, empezamos a quedar como material descartable. Además de todo eso, no tienen la capacidad o la dignidad de reconocer esos años, en los que muchas de nosotras dejamos nuestra juventud dentro de esas casas, cuidándoles los hijos, cuidándoles su hogar, que es lo más preciado que tenemos. Nosotros cuidamos hogares ajenos, hijos ajenos y que cuando llega el ocaso de nuestras vidas no nos reconozcan los años de trabajo es tremendo. Yo aprendí que muchas veces uno no puede involucrar los afectos porque a veces uno se involucra mucho y los afectos te llevan a poder flexibilizar y dejar de lado cosas que hacen bien y permiten una mejor vida. Cuando nosotros vamos a hacer los reconocimientos de años trabajados tenemos que dejar de lado los afectos y cuánto quisimos a esos niños y cuánto cuidamos ese hogar; tenemos que querernos un poco y poder denunciar -porque hay que denunciar- que gente a la que uno le ha servido tantos años no reconoce los años trabajados para que uno pueda vivir los pocos años que quedan dignamente

Nosotros estamos en esa etapa.

Quería comentarles -capaz que no viene al caso- que el ocaso de una trabajadora doméstica, a veces, es esperar hasta los 70 años para una pensión a la vejez porque los años trabajados no fueron considerados. Esos años que uno ha entregado parecería que no valen nada, no significan nada en la vida de esas personas que nos contrataron. No estoy hablando de nadie en especial, pero sí hay muchos casos y al sindicato muchas compañeras vienen con este planteo de que no se pueden jubilar porque no les reconocen los años y si te reconocen los años tenés que presentar testigos. A veces, muchos de los testigos ya han fallecido. En mi caso, tengo veintidós años de trabajo en un hogar y la gente de ese entonces -yo era una gurisa- ya falleció, mis testigos están todos muertos. ¿Cómo voy a hacer para documentar esos años? Y así le pasa a muchas trabajadoras. Por tanto, es lamentable que uno se quede sin saber qué hacer ante la situación de no poder documentar ni registrar esos años de trabajo.

La señora diputada preguntaba sobre el retroceso. Debo decir que se siente cuando perdemos derechos. Yo participé en los Consejos de Salarios en esta última etapa y estuve yendo al Ministerio reiteradas veces, una vez y otra también, esperando una respuesta; hicimos un planteo, una y otra vez, siempre con la negativa. Eso a nosotros nos generaba como una incomodidad, porque sabíamos que íbamos una y otra vez y nunca teníamos una respuesta favorable.

Nosotros veníamos con unos aumentos, que si bien no eran, uh, qué aumento, lo sentíamos en el bolsillo, ya fueran $ 1.000, $ 2.000 porque en nuestro bolsillo, en nuestro salario, significa poder pagar la luz, poder pagar el agua.

En este período nosotros hemos mantenido el mismo salario con muy pocos aumentos, muy bajo el porcentaje salarial, que no se siente, porque $ 300 no hacen la diferencia. Para nosotros eso significó un retroceso en nuestro salario, en nuestro bolsillo, en nuestra economía y cuando la luz y el agua sube, cuando suben todas las cosas, nosotros somos domésticas y tenemos que pagar lo mismo que pagan ustedes, nos

cobran como a cualquier hijo de vecino y está bien; está mal que ganemos tan poco y que no seamos consideradas en el aumento salarial de cada una de nosotras. Por eso decimos que estamos en un retroceso, porque lo que ganamos no da para cubrir las necesidades básicas.

SEÑORA BURLÓN (Mariela).- Nosotros hace poquito asumimos la directiva y estamos pidiendo al Banco de Previsión Social que nos mande todas las personas que están cotizando, supuestamente no ha disminuido tanto, pero le hemos pedido que nos manden todos los informes de cuántos están cotizando y todavía no lo tenemos.

Las trabajadoras, en general, tratan de trabajar más tiempo, porque saben que si se jubilan no tienen plata. Las trabajadoras domésticas en su mayoría es un sector de mujeres solas, jefas de hogar. Por tanto, tratan de trabajar más, de extender, pero hay datos que todavía no tenemos porque el Banco de Previsión Social todavía no nos brindó.

Las enfermedades que las domésticas tenemos y que estamos sintiendo, en particular ahora, son los huesos, la parte de los hombros, la columna y tenemos muchas compañeras psicológicamente mal. Están yendo al sindicato y están mal, están certificadas y muchas veces se encuentran que el patrón quiere que empiece a trabajar y ellas están certificadas y están mal y te das cuenta que están mal porque están angustiadas y eso lo acarrean.

Respecto al problema de cuántas horas trabajan quiero comentar que hace poco tiempo tuvimos una reunión en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y se nos dijo que no eran muchas las que tenían muchos empleos.

¡Son muchas mujeres que tienen muchas casas! Entonces, a veces, el desconocimiento que se tiene de las cosas… No nos ven. Yo tengo vecinas que tienen llaves como de diez casas, primas que tienen llaves de diez casas. Y si vamos a la Constitución, el hogar es el lugar sagrado inviolable donde están todas las riquezas, los valores más preciados. Entonces, el salario tiene que ser mucho más porque conocemos las cosas de la familia al dedillo. Eso es un desgaste, manejar las alarmas, andar con esas llaves, claro que te acarrea estrés y nerviosismo porque es una responsabilidad, a veces vas por la mitad del camino y te das cuenta que tenés la llave equivocada.

Existen muchas mujeres que tienen muchos trabajos. Y ¿por qué? Porque son de confianza. La gente la va recomendando. Entonces, sí hay muchas mujeres que tienen muchas casas.

El salario de un trabajador doméstico es de $ 25.541, si no me falla la memoria. Por más que haya muchas trabajadoras que tienen muchas casas son muy pocas las que ganan, no sé cuánto ganarán, porque no estoy en el bolsillo, pero, quizá $ 50.000. Algunas estarán en edad de jubilarse.

SEÑORA BENÍTEZ (Selva).- Quiero acotar que esta es la realidad de la compañera Mariela Burlón de Montevideo.

En Tacuarembó ganamos muchísimo menos. Allá juegan con la necesidad de la gente. Si yo cobro una limpieza $ 1.000, $ 1.500 consiguen a otra que cobra $ 500. Entonces, trabaja la que cobra $ 500. ¿Por qué? No es porque la que cobra $ 500 es una mala persona, la de $ 500 necesita comer ese día. Entonces, juegan con la necesidad de la gente. Yo trabajaba, porque ahora estoy despedida, tres horas y media y ganaba $ 10.000. Con $ 10.000 yo me tenía que sostener. ¿Por qué? Porque cuanto más aumentaban los salarios me iban reduciendo la cantidad de horas; la viveza criolla corre también en el interior. Entonces, yo tenía que hacer la tarea en tres horas y media cuando la estaba haciendo en cinco, pero como me redujeron el horario, yo reduje, y acordé con mi patrón que no iba a hacer lo que hacía en cinco horas, en tres horas y media; partirme el alma para que quede la casa limpia, no. Le dije: *"Hago lo que me dé el horario. Si me*

reducís el horario, yo tengo también que reducir las tareas". Porque es muy lindo tener la casa limpia por menos plata.

Así se trabaja en el interior, se juega con la necesidad de la gente y como es gente conocida, gente que tiene mucho poder adquisitivo… Ojo, a veces, también, somos trabajadoras de trabajadores. Muchos trabajadores contratan la empleada doméstica para ellos poder salir a trabajar. ¿Con quién dejan los hijos? Con la trabajadora doméstica. ¿Quién va a buscar los hijos a la escuela? La trabajadora doméstica. Entonces, nosotros somos el trampolín que tienen muchos trabajadores para poder desarrollarse ellos en su ámbito y nosotros poder sostener nuestros hogares con los menguados salarios que cobramos. No sé si muchas compañeras de Tacuarembó cobrarán el salario mínimo. Sí sé -y me consta- que compañeras de mi sindicato tienen tres o cuatro limpiezas para llegar a un salario mínimo. En el interior la situación es mucho más difícil. Es más difícil que las compañeras reclamen, que se empoderen y hablen con el patrón para decirle que lo que están pagando no es suficiente, que no puede cubrir las necesidades básicas, que luego de pagar el agua y la luz se quedan con unos cambios. En el interior, las compañeras tienen muchos problemas para enfrentar la situación. Creo que todas las compañeras del sindicato tienen problema para hacerlo.

Yo siempre digo que es un dos a uno: es el patrón y la patrona contra vos sola. Entonces, cuando vos vas a negociar dentro de ese hogar estás sola contra dos que se han puesto de acuerdo -por algo son pareja- para explotarte mejor. En soledad aceptamos cosas, pero cuando recibimos el salario en nuestras manos nos da mucha bronca.

La tarea de nuestro sindicato -sobre todo, en el interior- es lograr que las mujeres se empoderen y pierdan el miedo porque el miedo paraliza y gana el que te está sometiendo.

Es difícil ser trabajadora doméstica y hacer los reclamos en solitario; cada trabajadora tiene su patrón y cada patrón tiene su punto de vista. Yo no digo que todos sean iguales, pero vamos a hablar de las desigualdades.

SEÑORA BURLÓN (Mariela).- Yo trabajo en tres casas; conozco casos de gente que trabaja y tiene una vida de esclavo. Yo vivo en el Complejo Euskaleria, en Malvín Norte, y veo que algunas compañeras se van a las seis de la mañana y regresan a las diez de la noche. No tienen vida; van a la casa solo a dormir. Ahora están pagando las consecuencias. He visto compañeras con todos los dedos retorcidos.

Yo también soy de Tacuarembó y conozco la realidad del lugar. Tengo una hermana que trabajó como empleada doméstica. Nunca le reconocieron los años de trabajo. En aquel momento, ella estaba casada y vivía relativamente bien, lo que ganaba era para hacerse un gustito ella y los hijos. Luego se separó, quedó con un hijo enfermo y ahora no tiene de qué agarrarse. ¿Por qué? Porque algunos de sus empleadores fallecieron y los hijos no quieren hacerse cargo. Entonces, ahora tiene que andar mendigando testigos y ya mucha gente no está; o sea, quedan solas.

Nuestro sector no creo que llegue para el IRPF. No sé si la pregunta venía por ese lado. El salario que tenemos no da para nada. Para tener un salario que permita darte un gustito tenés que trabajar día y noche. Esa es la característica del sector.

Además, nuestro sector no es valorizado. Tenemos que decir que nuestras empleadoras mujeres muchas veces piensan que nosotras no tenemos derechos y nos dicen: *"¿Tenés que faltar por hacerte el PAP?".* Muchas tomaron conciencia de eso, pero otras no. A algunas compañeras les cuesta decir que es un derecho que tienen, que se lo van a hacer, que no tienen por qué hacer coincidir los horarios ni andar corriendo. Muchas veces no nos gusta faltar.

Cae de maduro que tenemos un sueldo sumergido que no da para vivir, si bien pagamos las cuentas.

Cuidar hijos ajenos provoca desgaste. Yo les pregunto: ¿A ustedes -tanto hombres como mujeres- les gusta hacer la tarea de la casa? Muchos dirán que sí, pero es mentira. A nadie le gusta hacer la tarea de la casa.

Hay que tener en cuenta que muchas compañeras tenemos estudios. Sin embargo, como muchas veces la gente discrimina, algunas prefieren trabajar como cajera de supermercado porque creen que es más *fashion.* Yo siempre saqué la cuenta que me rendía más trabajar por hora y preferí hacerlo. Pero no todas lo hacen. Muchas tuvimos que trabajar para pagar las cuotas de nuestras casas. No es un trabajo deshonesto, pero se tienen que mejorar las condiciones salariales y laborales.

Nos han llegado casos de chiquilinas del interior del país que las sacan del trabajo en El Prado, las llevan al campito, a Florida -el campito es la estancia- y de la estancia la sacan -y esto lo digo esto con propiedad porque lo tengo registrado- y la llevan a Punta del Este, todo, por el mismo sueldo. Allí, el lugar que les dan para dormir es una piecita donde está la máquina de cortar pasto; la muchacha no tiene cama y está esperando que se la lleven. Perdí la foto, pero la voy a recuperar. Yo le pedí que se sacara una selfi para mostrarme. La remató cuando me dijo que no tenía baño y que para ir al baño tenía que esperar que ellos salieran. ¡Mi enojo fue muy grande! Esto le sucedió a mi sobrina. Yo le dije: *"¿Cómo que tenés que esperar que ellos salgan para ir al baño?".* Fue tanto lo que dije por teléfono que no sé si no me escucharon; luego, le dijeron que le iban a dejar la puerta para que entrara el baño. Hay gente que se está aprovechando de la situación y explota a la gente. Y lo más lamentable son las mujeres las que lo hacen. Eso duele. Usan ese mecanismo para cansarlas. Las trabajadoras aguantan porque no tienen otras opciones. En el interior la gente está pasando mal; viene acá en busca de una solución, pero no la encuentra por las condiciones que les dan.

También tenemos casos de compañeras extranjeras que se han arrimado al sindicato -si bien hace poquito que estamos- a decirnos que han sufrido maltrato. Si bien muchas cuidan enfermos o personas mayores, y sabemos que en muchos casos eso puede pasar, nos dicen que están bien, pero que les quisieron pegar. Lo que estamos contando son realidades del sector.

Como decíamos, en el interior no se paga el salario mínimo; nunca se pagó. Yo vengo del interior; hice todo el liceo en Tacuarembó y trabajaba limpiando una escalera en una casa de familia y cuidando niños, pero esos años no los tengo reconocidos.

SEÑORA REPRESENTANTE MATO (Verónica).- Ustedes hablaron de problemas de salud mental que pueden sufrir las trabajadoras domésticas.

Trabajar en una casa de familia, con cierta intimidad, en una situación más vulnerable, donde se pueden llegar a dar situaciones de acoso laboral y de otro tipo ¿cómo impacta en la salud mental de las trabajadoras?

SEÑOR REPRESENTANTE VALDOMIR (Sebastián).- Voy a hacer una pregunta y un brevísimo comentario.

Creo que este testimonio que nos deja el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas hubiera sido muy valioso durante la discusión en el Senado; hubiera enriquecido el debate y proporcionado algún punto de vista sumamente válido y necesario para la decisión que se tomó en dicha Cámara en el mes de diciembre.

Nosotros incorporamos este debate y esta perspectiva a nuestro trabajo. Quería dejar esa constancia.

Quizás, no tengan datos específicos, pero por vivencia y por información del propio sindicato, tal vez, puedan darnos su punto de vista en cuanto a las enfermedades que podrían ser causa directa de sus actividades y que puedan derivar en jubilación por incapacidad.

Además, quisiéramos saber si conocen casos de trabajadoras que tiene algún tipo de dolencia que se vuelve crónica y que las imposibilita a seguir en su puesto de trabajo y si, en ese caso, logran acceder a una jubilación anticipada por algún tipo de discapacidad o incapacidad parcial.

SEÑORA ALFONZO (Rosario).- Con respecto al tema de salud mental de las trabajadoras se vive mucho estrés; algunas compañeras han llegado llorando al sindicato, no solo un día, sino que van siempre llorando porque tienen un problema de acoso. Obviamente, no vamos a generalizar; no vamos a malentender que todo es malo porque no es así, pero hay casos que son muy estresantes. Las compañeras llegan llorando al sindicato y solo podemos sostenerlas en el momento porque no tenemos como solucionar el problema porque para eso tendríamos que ser psiquiatras o psicólogas y no los somos. A veces hacemos de psiquiatras y de psicólogas, pero no los somos.

Con respecto a las enfermedades que hemos visto a lo largo de todo este tiempo, por lo menos en mi caso, hay que nombrar la artrosis, que es impresionante como se da. El problema de las manos tiene que ver con que venimos de muchos años de no usar guantes y eso a la larga tiene su precio. Los guantes que venden en el mercado son un desastre, a veces duran tres días. A las compañeras, a veces, no les da la cara para decirle a la patrona que compre un par de guantes cada tres días.

Una de las cosas que se debería fiscalizar es la calidad de los guantes. Los guantes son fundamentales; a veces las trabajadoras no se ponen guantes porque no terminan el trabajo, se trabaja mucho más rápido sin guantes que con guantes. Así compremos los guantes de $ 300 la calidad es desastrosa y esto tiene su costo.

Venimos de décadas de mala alimentación. Si una compañera vive en Progreso y trabaja en Carrasco, ¿a qué hora desayuna? En el ómnibus; se toma un par de mates y así entra a trabajar, con un par de mates en el estómago. Si está criando hijos ni les cuento, a veces con mate lavado. Entonces, evidentemente que son décadas de estar mal alimentadas y eso también tiene su costo. Todo esto repercute después en el cáncer que aparece, aunque en Uruguay los tratamientos están muy avanzados y en ASSE son excelentes. La artrosis produce un dolor espantoso. Si usted tiene que trabajar agachándose y levantándose ocho o diez horas con una artrosis galopante, evidentemente, eso va a interrumpir su trabajo: trabaja tres días y al cuarto falta.

Además, tenemos otro problema. Encontrar la causa del dolor no es fácil. Mientras va al médico, le dan hora, el resultado del análisis, etcétera, pasa un año, a veces. Ahí tenemos otro problema.

Con respecto al trabajo y a los retrocesos, en esta sociedad no se reconoce que el trabajo doméstico es un trabajo. Reconocemos, por ejemplo, el trabajo del albañil, pero el trabajo adentro de una casa todavía no se reconoce como un trabajo. Hasta que en la sociedad uruguaya no se instale que el trabajo doméstico es trabajo de verdad no podremos progresar. El ama de casa está catalogada como que no trabaja, como que no hace nada en todo el día -supuestamente un ama de casa trabaja de lunes a domingo las veinticuatro horas del día- y el trabajo doméstico está muy asociado a eso, sobre todo, en los barrios. El gran problema es ese, el trabajo doméstico no está asociado al trabajo real, obviamente que no en todos los casos, sino en algunos. Ahí es donde está el grave problema que tiene este sector, donde a veces hasta los propios trabajadores que toman trabajadoras no consideran que ese sea un trabajo real. Ahí es donde tenemos los

salarios que no llegan ni a ser los mínimos, hay abusos. Por ejemplo, hay un cumpleaños y el domingo a las cuatro de la tarde necesitan que esté todo impecable y bueno, llaman a la trabajadora y le cambian el día o lo que sea; o la hacen trabajar más por el mismo sueldo.

Conozco el caso de una trabajadora doméstica en Canelones, específicamente en Las Piedras, que le pagaban $ 8.000, $ 4.000 cada quince días y el ómnibus y trabajaba nueve o diez horas por día, y los patrones eran dos trabajadores. Creo que hay un tema de concientización; tendrían que existir campañas, pero todos sabemos que cuesta dinero.

El tema de la concientización de que el trabajo doméstico es un trabajo real lleva tiempo y estamos en pañales.

SEÑORA BENÍTEZ (Selva).- Nosotros trabajamos puertas adentro y cuando vamos a un trabajo nos piden recomendaciones, referencias de trabajos anteriores, si fuimos buenas trabajadoras o no; si fuimos puntuales o no; si somos buenas personas o no, pero nosotros vamos a hogares en donde no sabemos con quiénes nos estamos enfrentando. La mayoría hemos tenido la suerte de encontrarnos con gente que respeta a la mujer, que respeta a las trabajadoras, pero también hemos tenido algunas excepciones bastante desafortunadas. El acoso laboral es un tema complicado porque si bien haces la denuncia, tenés que tener pruebas. Te piden pruebas de algo que fue en privado, donde el acosador se cuidó para que ni la señora ni los hijos, ni nadie, lo vieran. Entonces, ¿de dónde podemos sacar las pruebas cuanto te sorprenden con una situación así? Es bastante complicado.

¡Yo he tenido cada patrón!, de los muy buenos y de los muy malos; me ha tocado de todo.

También existen casos de patrones que te acosan persiguiéndote. Yo tenía una patrona que estaba en la casa de la hija en Dinamarca y me llamaba todos los días al teléfono fijo a las 10 de la mañana para ver si había ido a limpiar lo limpio, porque la casa estaba cerrada. Tenía que ir, limpiar lo limpio y darle de comer al perro, pero tenía que estar las cuatro horas por las cuales fui contratada. Yo lo hacía, porque estaba a la orden; la que estaba de vacaciones era ella. Sentía que me estaba controlando desde muy lejos; me generaba mucha incomodidad ir a ese lugar.

Sin duda, aguanté ese tipo de acoso, porque era el último año de estudios de mi hijo, que se estaba por recibir de maestro y yo necesitaba sostenerlo para que él terminara. Y así fue que seguí en esa situación, en esa incomodidad. Cada vez que me levantaba era como si tuviera una mochila muy pesada y lo que me movía era el amor a mi hijo. Fui hasta el día en que ella me dijo que no fuera más, porque no había química entre nosotras y que me iba a pagar el despido. Creo que fue el único despido que acepté con tanto gusto, porque estaba tan cansada de ir a aguantar mala cara -por no decir una palabrota- de una señora que te miraba de arriba y se sentía un ser superior.

Entonces, esas situaciones también son acoso, es una violencia psicológica. Esa señora me hizo sentir muy mal en esa casa, y lo cuento con mucho dolor todavía. Sin duda, psicológicamente, a todas nos afectan esas situaciones.

Sobre el tema de las discapacidades para poder acceder a una jubilación anticipada, tenemos muchos problemas, porque a veces no llegamos a los baremos que el BPS solicita. A veces tenés que estar con una pata en el cajón -como decimos comúnmente- para que te den los números de los baremos que maneja el BPS. Me parece que tendría que ser mucho más flexible para los trabajadores, porque no sé a quién se le ocurre inventar una enfermedad. No se nos pasa por la cabeza. Cuando las trabajadoras y los trabajadores decimos que estamos enfermos y que nos sentimos mal, es porque

realmente nos sentimos mal. A nadie le gusta tener un salario sin trabajar. ¡La dignidad ante todo!

SEÑORA BURLÓN (Mariela).- Hace unos años me pasó algo que, a lo largo de mi vida como trabajadora doméstica, nunca me había pasado. Me enteré de que es muy común que se dé en este tipo de trabajo de estar dentro de casa ajena. Me refiero a que para no pagarte el despido o para no pagarte, si vas a trabajar por hora, te acusen de ladrona. Esa es una situación que afecta mucho a las trabajadoras.

A mí me sucedió y muchas veces una no tiene las herramientas para defenderse. Es tanto lo que te presionan, que te asustás y terminan haciendo lo que quieren. ¿Qué hacía la señora? Se ve que a la trabajadora anterior la acusaron de ladrona, la presionaron y la hicieron laburar para reponer lo que supuestamente había robado, y eso me lo quisieron aplicar a mí, diciéndome que faltaba esto y faltaba lo otro. Primero, me preguntaron por un rosario. Yo para qué quiero un rosario; rosarios había por todos lados. Le dije que había pasado la aspiradora y no lo había encontrado. Después, me dijeron que faltaba plata. Pero era porque no me querían pagar; querían que yo laburara toda la semana sin pagarme. Me presionaban, a mí me daba miedo y yo iba a trabajar. Eso ya le había pasado y ella había arreglado así. Entonces, le dije: *"No, disculpame. Si querés, vamos a la comisaría y denunciamos, pero yo no te saqué nada".*

Dentro de todo, nosotras nos sabemos defender, pero cuando llevan a gente del interior, a las compañeras extranjeras que están en barrios privados -en esos barrios privados habría que hincar el diente, porque allí pasa de todo-, no saben defenderse. Te sentís tan mal, tan humillada, y si no sabés defenderte, la quedás. Empecé a decirle: *"Vamos a la comisaría".* Llamé a conocidos, y me dijeron: *"No vengas a hacer la denuncia. Dejá que venga ella, que se tome el tiempo de hacerte la denuncia, y se pase horas, porque si vas a venir vos, vas a perder el tiempo. No vengas a la comisaría. Que vaya ella y se tome ese tiempo".*

Evidentemente, no era así; quería que laburara gratis. Una tiene que estar preparada para eso, y hay gente que no lo está, como la gente que viene del interior y todas las compañeras extranjeras que hay ahora. Me parece que habría que fiscalizar más, porque hay cosas que no se están haciendo. Ese es el retroceso que se nota, que se ve, y es que estamos puertas adentro.

Otro tipo de acoso es el de la persecución en el ámbito laboral para ver si estás haciendo la labor, controlándote.

Puede haber también otro tipo de acoso, y que sea la causa de que las compañeras vayan en el estado que van y no lo pueden decir, y nosotros tampoco estamos capacitadas para atenderlas.

En eso estamos enfocadas, tratando de solucionar temas que se están dando, pero, en realidad, hace poquito que asumimos.

SEÑORA REPRESENTANTE MATO (Verónica).- Quiero dejar una constancia.

El día de ayer recibimos a los integrantes de la Cátedra de Salud Ocupacional de la Facultad de Medicina de la Udelar y le consultamos acerca de las enfermedades a las que son más propensas las mujeres, nos hablaron de las osteoarticulares, las que ustedes nombraron.

Eso está en las versiones taquigráficas y nos va a servir como insumo para estos temas sobre los que preguntaban los compañeros legisladores, que tienen que ver con el artículo 37.

SEÑORA BENÍTEZ (Selva).- Quiero agradecer esta instancia, que como Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas nos parece muy importante.

Estaba haciendo memoria acerca de algo que siempre digo en Tacuarembó, y es que la prensa es muy abierta a nuestro sindicato, cosa que agradecemos y nos favorece, porque a través de ella llegamos a muchos hogares. Si bien hay muchos hogares en los que apagan la radio para que las trabajadoras no se informen, hay otras para las cuales es el único medio que tienen para comunicarse con el exterior y saber que afuera hay gente, hay mujeres que sienten, viven y piensan igual que ellas y que están dispuestas a ayudarlas.

Entonces, para nosotras es muy importante que estemos -no sé si por primera vez- siendo recibidas por legisladores. Se ve que a partir de la ley de trabajo doméstico del año 2006, pasamos a ser más visibilizadas como trabajadoras. Antes éramos una sombra en hogares ajenos, y hoy llegamos a esta Comisión. Nunca hubiéramos pensado que una doméstica podría llegar a participar e interactuar con ustedes. Es un gusto y les agradecemos por recibirnos.

(Se retira la delegación del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas)

(Diálogos)

SEÑOR PRESIDENTE.- No habiendo más asuntos, se levanta la reunión.

≠